

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU DI SMK TARUNA “X” PEKANBARU

¹Arhipen Yapentra, ²Lamin

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
Email : arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

ABSTRACT : *The purpose of this study is to determine **the Influence of Principal Leadership on Teacher Work Spirit at SMK Taruna “X” Pekanbaru**. The population of this study consisted of 59 teacher respondents, while the sample was 58 respondents. The research method used in this study is Descriptive and Quantitative methods, followed by analysis using simple linear regression. The data processing results show that the average value of the Leadership variable is 4.03, meaning that respondents' answers for all Leadership statements are Agree (good). Based on the regression test results, it is known that the $t_{count} > t_{table}$ ($6.817 > 2.003$) and significance < 0.05 ($0.000 < 0.05$), thus H_a is accepted. This means that leadership has a positive and significant effect on Work Spirit. The R-square value obtained is 0.454 or 45.4%, meaning that the leadership variable has an influence on the Work Spirit of SMK Taruna “X” Teachers by 45.4%, and the remaining ($100 - 45.4$) 54.6% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Leadership, Work Spirit*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru di dalamnya. Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan berkontribusi positif dalam proses pendidikan. Namun, semangat kerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor internal individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sekolah. Salah satu faktor lingkungan kerja yang memiliki peran penting adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Semangat kerja guru mencakup motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik. Semangat kerja yang tinggi akan tercermin dalam kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa serta keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah

Kepala sekolah merupakan sosok yang memiliki peran kunci dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk berkembang dan berprestasi. Kepemimpinan yang inklusif, memotivasi, dan mampu memberikan arahan yang jelas akan mendorong semangat kerja guru.

Tabel 1
Daftar Pelanggaran Kehadiran Guru Sekolah SMK Taruna "X" Pekanbaru tahun ajaran 2018/2019 s/d 2022/2023

Tahun	Jumlah Guru	Terlambat (Hari)	Alfa (Hari)	Pulang cepat	Jumlah (Hari)	Pertumbuhan (%)
2018/2019	53	132	42	7	181	-
2019/2020	53	151	40	10	201	11.05
2020/2021	53	133	34	5	172	-14.43
2021/2022	59	145	46	12	203	18.02
2022/2023	59	182	52	12	246	21.18

Sumber Data: SMK Taruna "X" Pekanbaru, 2024

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun data jumlah alfa dan keterlambatan guru terus mengalami peningkatan, dan merupakan salah satu bentuk indikasi kurang maksimalnya semangat kerja guru. Semangat kerja sangat berperan terhadap kualitas pendidikan yang dicapai para siswa. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk

dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja, diantaranya dapat dilihat dengan ketepatan waktu menyerahkan rencana dan laporan kerja guru yang dituangkan dalam RPP. Berikut data guru SMK Taruna Madiri Pekanbaru yang menyerahkan laporan (RPP) dalam lima tahun terakhir.

Tabel 2
Data Laporan Guru yang Mengumpulkan RPP tepat waktu pada SMK Taruna "X" Pekanbaru tahun Ajaran 2018/2019 s/d 2022/2023

NO	Tahun	Guru GTY	Jumlah Guru GTTY	Total	Guru yang Mengumpulkan RPP tepat waktu	Persentase (%)
1	2018/2019	25	28	53	48	90.57
2	2019/2020	25	28	53	49	92.45
3	2020/2021	25	28	53	46	86.79
4	2021/2022	33	26	59	55	93.22
5	2022/2023	33	26	59	51	86.44

Sumber Data: SMK Taruna "X" Pekanbaru, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak guru yang tidak mengumpulkan RPP tepat pada batas waktu yang diberikan, hal ini berarti masih banyak guru SMK Taruna "X" yang budaya kerjanya belum maksimal dalam mentaati aturan sekolah, Hal tentu saja merupakan bagian dari indikasi kurang maksimalnya semangat kerja para guru di SMK Taruna "X" Pekanbaru.

Dari survey awal penulis ke tempat penelitian penulis mendapatkan beberapa

informasi dari beberapa orang guru maupun tenaga kependidikan di SMK Taruna "X" hal kurang maksimalnya semangat kerja guru di sekolah tersebut disebabkan karena pola kepemimpinan kepala sekolah yang seperti yang diharapkan atau tidak sesuai dengan harapan para guru. Adapun riwayat kepemimpinan kepala sekolah di SMK Taruna "X" Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir ini dipimpin oleh Bapak Zulbari, M.Pd. dengan program kerjanya sebagai berikut:

Tabel 4
Program Kerja Kepala Sekolah SMK Taruna "X" Pekanbaru 2018/2019 s/d 2022/2023

No	RENCANA STRATEGIS	PROGRAM KERJA
1	Peningkatan Mutu Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri dan pasar kerja lokal. b. Melakukan evaluasi dan perbaikan terus-menerus terhadap kurikulum yang ada. c. Mendorong guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional sesuai dengan bidang keahlian mereka.
2	Peningkatan Kompetensi Siswa	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyediakan program pembelajaran yang berfokus pada keterampilan praktis dan kejuruan. b. Memfasilitasi magang dan kerja sama dengan industri lokal untuk meningkatkan pengalaman kerja siswa. c. Mengadakan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan keterampilan sosial, kepemimpinan, dan kewirausahaan.
3	Penguatan Kemitraan dengan Industri	<ul style="list-style-type: none"> a. Membangun jaringan kemitraan dengan industri terkait untuk menjamin relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja. b. Menyelenggarakan seminar, lokakarya, dan kunjungan industri bagi siswa dan guru. c. Mendorong partisipasi aktif industri dalam proses pembelajaran, seperti menjadi pembicara tamu atau menyediakan fasilitas pembelajaran .
4	Peningkatan Sarana dan Prasarana	<ul style="list-style-type: none"> a. Memastikan tersedianya fasilitas dan peralatan pembelajaran yang memadai sesuai dengan kebutuhan program kejuruan yang ada. b. Melakukan perawatan dan pemeliharaan secara berkala terhadap fasilitas dan peralatan pembelajaran. c. Mengusulkan perbaikan atau penambahan sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan kebutuhan sekolah.
5	Pengelolaan Keuangan dan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengelola anggaran sekolah dengan efisien dan transparan, dengan memprioritaskan penggunaan dana untuk mendukung program pembelajaran. b. Mengembangkan dan memotivasi staf dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan profesional serta penghargaan yang layak.
6	Penyusunan Rencana Evaluasi dan Pemantauan	<ul style="list-style-type: none"> a. Menetapkan indikator kinerja yang jelas untuk mengukur keberhasilan sekolah. b. Melakukan evaluasi terprogram secara berkala untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan melakukan perbaikan yang diperlukan. c. Melibatkan semua pihak terkait dalam proses evaluasi dan pemantauan untuk memastikan akuntabilitas dan kesinambungan.

Sumber Data: SMK Taruna "X" Pekanbaru, 2024

Dari uraian program kerja di atas dapat dijelaskan bahwa program kerja kepala sekolah cukup representasi bagi kemajuan sekolah namun dirasakan dalam

pendistribusian tugas untuk mewujudkan program kerja yang dicanangkan terkadang terlihat adanya sikap keberpihakan kepada sebagian guru tertentu dengan memberikan

tugas ringan di sisi lain ada guru yang mendapatkan beban lebih dari yang lain.

Sementara di sisi lain, untuk meningkatkan upaya untuk peningkatan kualitas dan kompetensi guru pimpinan hanya bersandar pada program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai ruang diskusi dan pengembangan metode maupun materi ajar guru sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya.

Melihat adanya fenomena pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja guru SMK Taruna "X" Pekanbaru maka penulis untuk melakukan pembuktian lebih lanjut dengan melakukan penelitian sebagai tugas akhir program studi manajemen dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Semangat kerja Guru SMK Taruna "X" Pekanbaru".

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Idris (2018), Skripsi STIE Riau dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sicepat Express Pekanbaru. Tujuan Penelitian adalah untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat kerja Karyawan PT. Sicepat Express Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah 68 orang karyawan dan sample menggunakan metode sensus, setelah dikurangi Penulis dan pimpinan maka menjadi 67 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dan Kuantitatif serta teknik analisa data Regresi Linier Sederhana. Skor rata-rata untuk keseluruhan pernyataan variabel Kepemimpinan adalah 4,06 artinya jawaban Responden untuk pernyataan variable tentang Kepemimpinan di PT. Sicepat Express Cabang Pekanbaru termasuk dalam katagori sangat setuju. Berdasarkan hasil Uji Regresi linier sederhana diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,948 > 1,998$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,430 atau 43,0% berarti Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Semangat kerja

Karyawan PT. Sicepat Cabang Pekanbaru sebesar 43,0% dan sisanya $(100 - 43,0\%) = 57,0\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Andi Tarlis (2017) dengan judul, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank "X" Cabang Langsa. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai yang dilakukan pada Bank "X" Cabang Langsa dengan pengambilan sampel 68 responden yaitu pegawai Bank "X" Cabang Langsa. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Juli 2016 sampai dengan Agustus 2016 sebagai data primer yang kemudian dianalisis menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana didapatkan $Y = 13,900 + 0,518X$ dan konstanta sebesar 13,900 yang merupakan variabel semangat kerja karyawan apabila variabel gaya kepemimpinan bernilai nol, atau bermakna jika nilai variabel gaya kepemimpinan bertambah 1 (satu) maka nilai variabel semangat kerja karyawan akan naik sebesar 0,518. Kemudian diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,579 yang menunjukkan hubungan antar variabel sedang, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,335 atau pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 33,5%, sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja. Hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh tingkat signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,030 > 1,667$ dan $t_{sig} < 5\%$ atau $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap moral pegawai Bank "X" Cabang Langsa.

Efendi Arif, 2018, thesis berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Di Puskesmas Mapane Kecamatan Poso Pesisir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Mapane Kecamatan Poso Pesisir. Data dalam penelian ini

digunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi 30 orang pegawai dan semua dijadikan responden dalam penelitian ini. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai sig diperoleh sebesar (sig 0,000) lebih kecil dari α 0.05 ($0,000 < \alpha$ 0.05) artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Mapane. Korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,718 yang mempunyai arti hubungan korelasi kuat antara kepemimpinan (X) dan semangat kerja (Y). koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,515, yang mempunyai arti bahwa pengaruh antara kepemimpinan (X) terhadap semangat kerja (Y) adalah sebesar 51,5% dan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kepemimpinan

Menurut Black dalam Sadili Samsudin (2017: 287) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Indriyo Gitusudarmo dan I Nyoman Sudita dalam Danang Sunyoto (2014: 34) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan startegi. Peran pemimpin adalah menyusun arah perusahaan/organisasi, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang. (Rivai, 2016: 821)

Tika Pabundu (2014: 63) mendefenisikan kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan.

Menurut Zainun dalam Sudarmin (2015: 19-20), setiap pemimpin akan berhasil memimpin suatu organisasi, jika mereka mempunyai:

- a. Kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencairkan cara-cara pemecahan masalah setiap persoalan yang timbul dengan cara yang tepat dan bijaksana.
- b. Emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambingkan oleh organisasi suasana yang tercipta.
- c. Kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan dan dalam bekerja.
- d. Keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.
- e. Keterampilan yang diperlukan manajemen dalam menghadapi persoalan masyarakat maju, yaitu: keterampilan sosial, manajemen dan manusiawi.

Beberapa sifat pemimpin yang berguna dan dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut: (Sadili Samsudin, 2017: 293-294)

- a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab.
Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.
- b. Kemampuan untuk "Perceptive"
Perceptive menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan.
Kemampuan untuk bersikap objektif *Objektivitas* adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi.
- c. Kemampuan untuk menentukan prioritas
Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan

menentukan hal yang penting dan hal yang tidak penting.

- d. Kemampuan untuk berkomunikasi
Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam manajemen organisasi. Efektivitas seorang pemimpin dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepemimpinan antara lain:

1. Karakteristik Pribadi
Sifat dan kepribadian pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinannya. Menurut Suherman (2019:45), "Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola tim dan mengatasi konflik".
2. Kompetensi
Pengalaman, Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman seorang pemimpin berkontribusi pada kemampuannya dalam memimpin. Pratama (2020:78) menyatakan, "Pemimpin dengan kompetensi teknis yang kuat dan pengalaman yang luas lebih mampu membuat keputusan strategis yang tepat".
3. Budaya Organisasi
Budaya dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang efektif. Wijaya (2018:112) mengemukakan bahwa "Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pengambilan risiko cenderung membutuhkan gaya kepemimpinan yang lebih transformasional".
4. Situasi dan Lingkungan
Faktor situasional dan lingkungan eksternal juga berperan penting. Menurut Hidayat (2021:67), "Pemimpin yang adaptif dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang berubah-ubah

akan lebih berhasil dalam jangka panjang".

5. Motivasi dan Visi
Motivasi internal dan visi yang jelas dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinannya. Seperti yang diungkapkan oleh Rahmawati (2017:93), "Pemimpin dengan visi yang kuat dan kemampuan untuk memotivasi tim cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan organisasi".

Pemahaman tentang faktor-faktor ini dapat membantu dalam pengembangan kepemimpinan yang efektif dan adaptif sesuai dengan kebutuhan organisasi modern.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah pengukuran kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat dari:

a. Kepribadian, diantaranya meliputi:

- 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan mampu menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas disekolah/madrasah.
- 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Manajerial, diantaranya meliputi:

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk sebagai tingkatan perencanaan.
 - 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
 - 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
 - 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
 - 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
 - 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
 - 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
 - 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
 - 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
 - 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - 11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
 - 12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
 - 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik disekolah/madrasah.
 - 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
 - 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
 - 16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
- c. Kewirausahaan, diantaranya meliputi:**
- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/ madrasah.
 - 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
 - 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
 - 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
 - 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- d. Supervisi, diantaranya meliputi:**
- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam

rangka peningkatan profesionalisme guru.

- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Sosial, diantaranya meliputi:

- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/ madrasah
- 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga dalam Busro (2018:326) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

Nitisemito (2015:160) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah melakukan

pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu Hasibuan (2019:152) juga mendefinisikan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

Indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan. Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari:

- a. Rendanya produktivitas kerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karna kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik atau turun. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

- c. *Labour tour over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Keluar masuk karyawan meningkatkan terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Menejer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
- d. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memeungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- e. Tuntutan yang sering terjadi. Tuntunan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tertentu (Nitisemito , 2015:161)

Menurut Anarago dalam Busro (2018:327) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
- b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
- c. Kondisi kerja ; Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi

rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

- d. Kepemimpinan ; Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.
- e. Kompensasi ; Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

Menurut Nitisemito (2015:170), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

- a. Presensi/Absensi
Presensi/absensi yaitu kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi/organisasi selalu meng-inginkan dan mengharapakan pegawai datang tepat waktu dalam setiap jam kerja karena apabila telat dapat mempengaruhi semangat kerja pekrjaanya, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai secara optimal. Presensi/absensi tersebut dapat diukur melalui kehadiran pegawai di tempat kerja, ketepatan pegawai datang dan pulang kerja, serta kehadiran pegawai dalam kehadiran rapat bila pegawai mendapat undangan.
- b. Kerjasama
Pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Dengan adanya

kerjasama yang harmonis, maka ruang kerja akan menimbulkan suasana yang baik untuk hubungan kerja antar seluruh pegawai.

c. Kepuasan

Kedudukan emosional seseorang dalam menyikapi dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perasaan yang timbul dalam dirinya baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan suatu pekerjaan tersebut.

d. Kedisiplinan

Ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan. Serta pegawai dapat disiplin pada dirinya sendiri dengan tugas-tugasnya yang telah diembankan kepadanya. Disiplin pegawai merupakan salah satu terpenting karena disiplin pegawai pada peraturan, wewenang atas tugasnya dapat memudahkan instansi/perusahaan mencapai tujuannya.

Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap semangat Kerja

Menurut Robert Kreitner dan Kinici (2014:63) mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi struktur organisasi, kebijakan, serta prosedur kerja dan akhirnya akan mempengaruhi sikap kerja, semangat kerja dan semangat kerja individu, kelompok dan organisasi.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2016:15), faktor-faktor semangat kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan iklim atau kepemimpinan kepala sekolah.

Hipotesis

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan diatas dan dikaitkan dengan berbagai teori yang relevan, maka dapat dirumuskan hipotesis dasar penelitian ini adalah "diduga kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru SMK Taruna "X" Pekanbaru".

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada SMK Taruna "X" Pekanbaru, dengan alamat Jl. Rajawalisakti, kelurahan Tobek Godang Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru, Riau. Dengan sumber data Data Primer dan Data Sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Taruna "X" Pekanbaru yang berjumlah 59 orang guru. sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59-1 (kepala sekolah) yaitu 58 orang guru. Teknik pengumpuland data Pengamatan Langsung (*Observation*) dan Kuensioner.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini mencakup teknik deskriptif dan kuantitatif. Menurut Suharsimi Arikunto, (2015:282), deskriptif adalah membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Menurut Sugiono, (2018:8), kuantitatif adalah penelitan berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh.

Uji instrument dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reabilitas dan uji asumsi klasik, khususnya Uji Normalitas. Selanjutnya dilakukan uji Regresi Linier Sederhana dan uji hipotesis yang meliputi Uji T dan Uji Koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara deskriptif hasil penelitian ini menggambarkan bahwa hasil rekapitulasi kuisioner yang telah dijawab oleh responden, skor nilai rata-rata untuk keseluruhan pernyataan variabel Kepemimpinan adalah 4.03, artinya jawaban responden untuk semua pernyataan Semangat kerja Guru adalah

Setuju. Jumlah skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 10; (Kepala Sekolah SMK Taruna "X" Pekanbaru memiliki kepekaan sosial terhadap guru dan staf di sekolah), yaitu 3,74, sedangkan jumlah skor nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 (Kepala Sekolah SMK Taruna "X" Pekanbaru menciptakan inovasi mengembangkan unit usaha di sekolah), yaitu dengan skor nilai rata-rata 4,17.

Adapun hasil rekapitulasi jawaban Responden terhadap Variabel Semangat kerja dengan hasil Skor rata-rata untuk keseluruhan pernyataan adalah 3,85, artinya jawaban responden untuk semua pernyataan Semangat kerja Guru adalah Setuju. Jumlah skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 11; (Guru SMK Taruna "X" Pekanbaru selalu mematuhi peraturan yang ditentukan

pemerintah terkait dengan profesi guru), yaitu 3,55, sedangkan jumlah skor nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 8; (Guru SMK Taruna "X" Pekanbaru merasa puas dengan suasana dan lingkungan di sekolah ini), yaitu dengan skor nilai rata-rata 4,03

Untuk Hasil Uji instrument, berdasarkan hasil pengujian kualitas data dengan uji validitas nilai *Product Moment* yang dihasilkan masing masing item pernyataan lebih besar dibandingkan nilai *r* tabel yang dihasilkan sebesar 0,259 maka dalam pengujian validitas keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sah (Valid), artinya dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data dalam penelitian. Selanjutnya untuk hasil uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai *alpha cronbach's* > 060, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,806	Reliabel
2	Semangat kerja	0,757	Reliabel

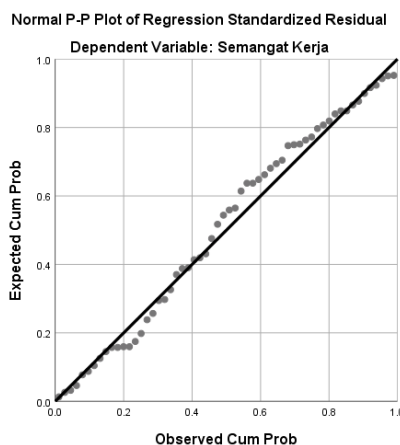
Sumber Olahan Data SPSS, V.25

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan aplikasi SPSS V.25 berada diatas 0,60 maka alat

instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Adapun hasil Uji Normalitas Data dapat dilihat sebagaimana gambar berikut :

Gambar 1 Uji Normalitas Garis Plot



Sumber Olahan Data SPSS, V.25

Berdasarkan gambar di atas menjelaskan bahwa hasil pengujian normalitas, terlihat bahwa garis plot data variabel dependent dan variabel independent

mempunyai distribusi normal, karena data-data yang telah diolah banyak menyebarkan disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti

data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan) terhadap variabel terikat

(Semangat kerja). Persamaan dalam analisis regresi linier sederhana penelitian ini adalah : $Y = a + bX + e$, dan hasil Regresi Linier Sederhana olahan SPSS penelitian ini adalah sebagaimana table berikut :

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.796	4.382		3.833	.000
	Kepemimpinan	.731	.107	.673	6.817	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Olahan SPSS V.25

Rumus persamaan regresi linier sederhana penelitian ini adalah $Y = a + bX + e$, sehingga dari persamaan tersebut nilai

- Nilai konstanta (a) sebesar 16,796 Artinya adalah apabila Kepemimpinan Guru SMK Taruna "X" diasumsikan bernilai nol (0), maka tingkat Semangat kerja Guru adalah sebesar 16,796.
- Nilai koefisien regresi 0,731 menyatakan bahwa jika Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi Semangat kerja Guru SMK Taruna "X" sebesar 0,731 satuan.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel

persamaan regresi sederhana penelitian ini adalah :

$$Y = 16,796 + 0,731X + e$$

indepeden secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan (t_{hitung}) dengan nilai t yang ada pada table t (t_{tabel}) dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%.

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 6 di atas juga diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,817 > 2,003$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Guru.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi nilai koefisien Diterminasi variabel bebas menjelaskan bahwa semakin besar pengaruh variable bebas pada variabel terikatnya.

Tabel 8
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.454	.444	5.13921

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Olahan SPSS V.25

Dari tabel 8 di atas dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,454 atau 45,4 % berarti Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Semangat kerja Guru SMK Taruna "X" sebesar 45,4 % dan sisanya (100 - 45,4) 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun hasil analisa pengujian dengan menggunakan regresi linear sederhana atas jawaban Responden Guru SMK Taruna "X" Pekanbaru yang berjumlah 58 orang maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuisioner yang telah dijawab oleh responden, diperoleh bahwa Skor rata-rata untuk keseluruhan pernyataan variabel Kepemimpinan adalah 4,03, artinya jawaban responden untuk semua pernyataan Semangat kerja Guru adalah Setuju. Jumlah skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 10; (Kepala Sekolah SMK Taruna "X" Pekanbaru memiliki kepekaan sosial terhadap guru dan staf di sekolah), yaitu 3,74, sedangkan jumlah skor nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 (Kepala Sekolah SMK Taruna "X" Pekanbaru

menciptakan inovasi mengembangkan unit usaha di sekolah), yaitu dengan skor nilai rata-rata 4,17.

- b. Nilai konstanta (a) sebesar 16,796 Artinya adalah apabila Kepemimpinan Guru SMK Taruna "X" diasumsikan bernilai nol (0), maka tingkat Semangat kerja Guru adalah sebesar 16,796. Nilai koefisien regresi 0,731 menyatakan bahwa jika Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi Semangat kerja Guru SMK Taruna "X" sebesar 0,731 satuan
- c. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5.33 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,817 > 2,003$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Guru
- d. Nilai R^2 diperoleh sebesar 0,454 atau 45,4 % artinya variable kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Semangat kerja Guru SMK Taruna "X" sebesar 45,4 % dan sisanya (100 - 45,4) 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A. Sihotang, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I), Jakarta: PT. Pradnya paramitha.
- Akhmad Subekhi & Mohammad Jauhar, 2013, *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prestasi Pustaka

- Arif, Efendi, 2018, (Thesis) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Di Puskesmas Mapane Kecamatan Poso Pesisir*. Repository Universitas Sintuwu Maroso.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*. EdisiRevisi. Rineka Cipta. Jakarta.

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Darmawan, D, 2012, *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Dessler, G, 2016,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS", Edisi 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). *Kepemimpinan adaptif di era VUCA*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Idris, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sicepat Express Pekanbaru*, Skripsi STIE Riau
- J. Supranto, 2017. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014, *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Manik, Sudarmin, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda Pekanbaru*. Padang: Universitas Putra Indonesia "YPTK".
- Nitisemito., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia : Bandung
- Pabundu Tika. (2014). *Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Pratama, A. (2020). *Kompetensi dan pengalaman: Kunci sukses kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, S. (2017). *Visi dan motivasi dalam kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. (Cet. Ke-18)., Alfabeta, Jakarta
- Suherman, E. (2019). *Kecerdasan emosional dalam kepemimpinan kontemporer*. Surabaya: Revka Petra Media.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*. CAPS, Yogyakarta.
- Supardi. 2017. *Statistik Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tarlis, Andi, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank "X" Cabang Langsa*, Jurnal Investasi Islam, IAIN Zawiyah Cot Kala Langsa
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Fokusmedia
- Wijaya, T. (2018). *Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap gaya kepemimpinan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wukir. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Jakarta: Multi Presindo.