

**HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN SEMANGAT KERJA GURU SMK  
SWASTA SE-KOTA PADANG PANJANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan Pada Program Studi Administrasi Pendidikan*



Oleh :  
**DEWI PERMANA SARI**  
**1100120/2011**

**PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI ILMU PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN SEMANGAT KERJA GURU  
SMK SWASTA SE-KOTA PADANG PANJANG**

Nama : DEWI PERMANA SARI  
NIM/BP : 1100120/2011  
Program Studi : SARJANA ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
Jurusan : ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
Fakultas : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Februari 2016

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Hadiyanto, M.Ed  
NIP. 19600416 198603 1. 004

Pembimbing II



Dr. Hanif Alkadri, M.Pd  
NIP. 19760921 200801 1. 010

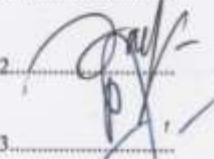
**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN SEMANGAT KERJA GURU SMK  
SWASTA SE KOTA PADANG PANJANG**

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

NAMA : DEWI PERMANA SARI  
NIM/BP : 1100120/2011  
PRODI : SARJANA ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Februari 2016

|            | Nama                       | Tim Penguji | Tanda Tangan                                                                            |
|------------|----------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Ketua      | : Dr. Hadiyanto, M.Ed      |             | 1.  |
| Sekretaris | : Dr. Hanif Alkadri, M.Pd  |             | 2.  |
| Anggota    | : Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd |             | 3.  |
| Anggota    | : Nellitawati, S.Pd, M.Pd  |             | 4.  |
| Anggota    | : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd |             | 5.  |

#### SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya tulis saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Februari 2016



Dewi Permata Sari  
1100120/2011

## ABSTRAK

**Judul** : Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang  
**Penulis** : Dewi Permana Sari  
**Pembimbing** : 1. Dr. Hadiyanto, M. Ed  
2. Dr. Hanif Alkadri, M. Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di SMK Swasta se-Kota Padang Panjang yang menunjukkan iklim sekolahnya kurang kondusif sehingga mempengaruhi semangat kerja guru, faktor yang diduga penyebabnya adalah kurangnya kebebasan yang diberikan kepala sekolah, kurangnya partisipasi guru serta kurangnya tanggung jawab dari beberapa guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang (1) Iklim Sekolah, (2) Semangat Kerja Gurudan (3) Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru”.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Populasi penelitian seluruh pegawai yang berjumlah 124 orang. Sampel berjumlah 97 orang dengan melihat tabel *krecjie-morgan* dengan teknik *stratified random sampling*. Instrument penelitian yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Validitas instrument diperoleh melalui rumus Spearman dan reliabilitas instrument diperoleh melalui rumus Alpha. Instrument telah dilakukan uji coba terhadap kedua variabel yaitu Untuk mengetahui valid dan reliable, hasil uji coba menunjukkan valid dan reliable. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa : Iklim Sekolah SMK Swasta se-Kota Padang Panjang sudah baik (88,85%) dan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang sudah baik (89,44%). Terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang dengan koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,264 > r_{tabel} = 0,195$  pada taraf kepercayaan 95 %. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan semangat kerja guru yaitu  $t_{hitung} = 2,66 > t_{tabel} = 1,658$  pada taraf kepercayaan 95%.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat dan rahmat karunian-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ **Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang**”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak, baik secara langsung dan tidak langsung yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebsar-besarnya kepada :

1. Dra. Anisah, M. Pd selaku ketua Jurusan Administrasi Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Hadiyanto, M. Ed dan Bapak Dr. Hanif Alkadri, M. Pd, selaku pembimbing 1(satu) dan pembimbing 2 (dua) penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, tanpa bantuan dan arahan dari Beliau, penulis tidak akan dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
3. Bapak dan Ibu dosen pengajar Universitas Negeri Padang terutama staff pengajar di Jurusan Administrasi Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah mengajarkan ilmunya kepada penulis dan semoga ilmu yang Bapak/Ibu ajarkan dapat berguna dan bermanfaat untuk Penulis dan orang banyak.

4. Ucapan terimakasih teristimewa kepada Ibunda yang telah melahirkan dan membesarkan dari kecil hingga sekarang dengan penuh kasih sayang, serta kakak dan keluarga besarku yang telah memberikan kasih sayang, doa, semangat serta dukungan yang diberikan kepada penulis layaknya seperti keluarga kandung sendiri, baik moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Selanjutnya ucapan terimah kasih penulis ucapkan kepada sahabat-sahabat dan rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak/ibuk dan rekan-rekan berikan mendapat balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca sangat diharapkan. Akhir kata dengan kerendahan hati dan kekurangan yang ada, penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan memberikan manfaat bagi pembaca.

Padang,

Dewi Permana Sari

## DAFTAR ISI

|                      |      |
|----------------------|------|
| ABSTRAK.....         | i    |
| KATA PENGANTAR ..... | ii   |
| DAFTAR ISI.....      | iv   |
| DAFTAR TABEL .....   | vi   |
| DAFTAR GAMBAR .....  | vii  |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | viii |

## BAB I PENDAHULUAN

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| A. Latar belakang.....        | 1 |
| B. Identifikasi Masalah ..... | 5 |
| C. Pembatasan Masalah .....   | 6 |
| D. Perumusan Masalah .....    | 7 |
| E. Tujuan Penelitian .....    | 7 |
| F. Kegunaan Penelitian.....   | 7 |

## BAB II KAJIAN TEORI

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| A. Kajian Teori .....                                      | 8  |
| 1. Semangat Kerja.....                                     | 8  |
| 1.1 Pengertian.....                                        | 8  |
| 1.2 PentingnyaSemangat Kerja.....                          | 9  |
| 1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.....    | 9  |
| 1.4 Indikator Semangat Kerja .....                         | 11 |
| 2. Iklim Sekolah.....                                      | 16 |
| 2.1 Pengertian Iklim .....                                 | 16 |
| 2.2 PengertianIklim Sekolah .....                          | 18 |
| 2.3 Indikator Iklim Sekolah .....                          | 19 |
| B. Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru ..... | 26 |
| C. Kerangka Konseptual .....                               | 27 |



|                    |    |
|--------------------|----|
| D. Hipotesis ..... | 28 |
|--------------------|----|

### BAB III METODE PENELITIAN

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| A. Jenis Penelitian.....                         | 29 |
| B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian..... | 29 |
| C. Populasi dan Sampel .....                     | 29 |
| D. Jenis dan Sumber Data .....                   | 33 |
| E. Instrumen Penelitian dan Penyusunan .....     | 34 |
| 1. Alat Pengumpulan Data .....                   | 34 |
| 2. Penyusunan Angket .....                       | 34 |
| 3. AnalisisItem.....                             | 35 |
| F. Teknik Analisis Data.....                     | 37 |

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| A. Deskripsi Data.....                                    | 41 |
| 1. Semangat Kerja Guru.....                               | 41 |
| 2. Iklim Sekolah.....                                     | 45 |
| B. Uji Persyaratan Analisis .....                         | 49 |
| C. Pengujian Hipotesis.....                               | 50 |
| D. Pembahasan.....                                        | 51 |
| 1. Variabel Semangat Kerja .....                          | 52 |
| 2. Variabel Iklim Sekolah .....                           | 54 |
| 3. Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru..... | 55 |

### BAB V PENUTUP

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 58 |
| B. Saran .....      | 58 |

### DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                                                                        | Halaman |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Indikator Semangat Kerja .....                                                                            | 13      |
| 2. Indikator Iklim Sekolah .....                                                                             | 22      |
| 3. Variabel, indikator, sub indikator iklim sekolah.....                                                     | 29      |
| 4. Variabel, indikator, sub indikator semangat kerja .....                                                   | 30      |
| 5. Sebaran Populasi Penelitian .....                                                                         | 31      |
| 6. Sebaran Sampel Penelitian.....                                                                            | 33      |
| 7. Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....                                         | 37      |
| 8. Perolehan skor variabel semangat kerja.....                                                               | 42      |
| 9. Distribusi Frekuensi Skor Variabel semangat kerja.....                                                    | 42      |
| 10. Skor rata-rata indikator semangat kerja .....                                                            | 44      |
| 11. Perolehan skor variabel iklim sekolah .....                                                              | 45      |
| 12. Distribusi Frekuensi Skor Variabel iklim sekolah .....                                                   | 46      |
| 13. Rata-rata Per Indikator Iklim Sekolah .....                                                              | 48      |
| 14. Klasifikasi kategori dan persentase variabel penelitian .....                                            | 49      |
| 15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel .....                                                            | 50      |
| 16. Pengujian Koefisien dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan<br>Tabel Uji r dan Tabel Uji t..... | 51      |

## **DAFTAR GAMBAR**

| Gambar                                    | Halaman |
|-------------------------------------------|---------|
| 1. Kerangka Konseptual.....               | 28      |
| 2. Histogram VariabelSemangat Kerja ..... | 43      |
| 3. Histogram VariabelIklim Sekolah .....  | 47      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran                                                               | Halaman |
|------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Kisi-kisi Instrumen Angket.....                                     | 64      |
| 2. Surat Pengantar Penelitian .....                                    | 65      |
| 3. Petunjuk Pengisian Angket .....                                     | 66      |
| 4. Angket Penelitian.....                                              | 67      |
| 5. Analisa Uji Coba Angket penelitian .....                            | 70      |
| 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket .....                         | 71      |
| 7. Data Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru .....        | 80      |
| 8. Uji Hipotesis Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru .....        | 86      |
| 9. Tabel pembantu uji hipotesis Iklim Sekolah dan Semangat Kerja ..... | 94      |
| 10. Nilai R Product Moment.....                                        | 101     |
| 11. Kurva Normal .....                                                 | 102     |
| 12. Rho Spearman.....                                                  | 103     |
| 13. Nilai t .....                                                      | 104     |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien tidak terlepas dari unsur manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan menjadi tanggung jawab bersama bagi segenap personil yang ada di dalam organisasi. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dan pimpinan dalam menyukseskan program yang ada dalam organisasi harus dilakukan melalui komitmen yang sudah disepakati atau ditetapkan. Demikian juga dengan Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kota Padang Panjang sebagai suatu lembaga resmi yang bergerak di bidang pendidikan.

Guru merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, karena guru adalah sumber tenaga dari seluruh aktivitas yang dilakukan organisasi. Pelaksanaan aktivitas atau pekerjaan pada suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja dari guru, karena tanpa guru yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, aktivitas sekolah tidak akan berjalan dengan lancar.

Semangat kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya partisipasi guru terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Guru yang memiliki semangat kerja diwujudkan dengan sikap dan perbuatannya. Semangat kerja adalah suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias dan sungguh-

sebenarnya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Meningkatnya semangat kerja akan meningkatkan hasil kerja, dan hasil yang dicapai juga semakin baik.

Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi atau lembaganya dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dapat pula menyesuaikan diri dengan perkembangan-perkembangan baru, baik di dalam maupun di luar organisasi. Begitu pula sebaliknya guru yang semangatnya rendah, maka hal ini tidak menutupi kemungkinan aktivitas-aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan lancar dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Purwanto (2009:84), menyatakan bahwa ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah “rasa kekeluargaan, loyalitas, antusiasme, sifat-sifat dapat dipercaya dan kesanggupan untuk bekerjasama.

Sehubungan dengan itu gejala tinggi rendahnya semangat kerja guru tersebut dapat diperkirakan ada kaitannya dengan iklim sekolah. Sekolah yang merupakan sebuah organisasi memiliki iklim atau suasana tertentu yang dirasakan oleh anggota organisasi sekolah tersebut. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004:177) bahwa “iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru, dan para pegawai tata usaha (*administrators*) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu”.Sagala (2008:130) mengatakan “iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak

langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan”.Litwin dalam Sagala (2008:130) menyatakan “iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat yang dapat diukur dan suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada konsepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan organisasi”. Selanjutnya Wirawan (2008:122) menyatakan:

iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Guru yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap kerjasama antar guru yang lain, lebih antusias terhadap pekerjaan dan lebih loyal dalam suatu organisasinya. Namun, berdasarkan pengamatan awal penulis pada 17 februari sampai 3 maret 2015, terlihat masih rendahnya semangat kerja guru, yang ditandai dengan beberapa fenomena yaitu:

1. Dalam melaksanakan tugas kantor antusias guru masih rendah, hal ini terlihat dalam penunda-nundaan pekerjaan, padahal pekerjaan itu dapat dilaksanakan tepat waktu.
2. Masih rendahnya loyalitas guru terhadap tugas yang diberikan pimpinan, hal ini terlihat dari guru yang lebih mementingkan urusan lain dari pada menyelesaikan tugasnya.

3. Masih rendahnya kesediaan guru untuk bekerjasama antara gurumaupun guru dengan atasan.
4. Masih ada guru yang kurang peduli dengan kegiatan organisasi di sekolah.
5. Masih ada guru yang tidak melaksanakan tugas yang seharusnya dikerjakan secara bersama-sama.

Semua gejala diatas apabila dibiarkan akan dapat mengakibatkan pelaksanaan proses belajar mengajar guru kurang efisien, kurang inisiatif dalam meningkatkan kualitas kerja, suka santai sehingga produktifitas kerja menurun dengan sendirinya dan tujuan pendidikan dan pengajaran di sekolah sulit dicapai dengan maksimal.

Dengan adanya iklim yang kondusif memungkinkan guru bekerja lebih bersemangat dan produktif. Kenyataan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hyman dalam Hadiyanto (2004:184) bahwa iklim yang kondusif antara lain dapat mendukung:

- a) Interaksi yang bermanfaat di antara peserta didik
- b) Memperjelas pengalaman-pengalaman guru dan peserta didik
- c) Menumbuhkan semangat yang memungkinkan kegiatan-kegiatan di kelas maupun di sekolah berlangsung dengan baik, dan
- d) Mendukung saling pengertian antara guru dengan peserta didik.

Iklim organisasi yang kondusif sangat mendukung untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan tugas-tugas bagi guru. Namun yang terjadi pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kota Padang Panjang menunjukkan masih adanya gejala kurang kondusifnya iklim Sekolah. Gejala ini terlihat dari fenomena-fenomena berikut :



1. Kurangnya kebebasan yang diberikan kepala sekolah dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa guru enggan mengeluarkan pendapat di waktu rapat.
2. Kurangnya tanggung jawab dari beberapa guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa guru yang diberikan tugas oleh kepala sekolah namun tugas tersebut sering dilalaikan.
3. Masih rendahnya keinginan guru untuk ikut serta dalam kegiatan di sekolah.

Bertitik tolak dari masalah di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Semangat kerja adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam melakukan setiap pekerjaannya. Berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, dapat diidentifikasi fenomena yang terjadi terkait dengan hubungan iklim sekolah dengan semangat kerja guru ditandai dengan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan tugas kantor antusias pegawai masih rendah, hal ini terlihat dalam penunda-nundaan pekerjaan, padahal pekerjaan itu dapat dilaksanakan tepat waktu

2. Masih rendahnya loyalitas pegawai terhadap tugas yang diberikan pimpinan, hal ini terlihat dari pegawai yang lebih mementingkan urusan lain dari pada menyelesaikan tugasnya.
3. Masih rendahnya kesedian guru untuk kerjasama antara guru, maupun guru dengan atasan.
4. Kurangnya kebebasan yang diberikan kepala sekolah dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa guru enggan mengeluarkan pendapat di waktu rapat.
5. Masih adanya guru yang belum memiliki keinginan berpartisipasi untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan di kantor
6. Kurangnya tanggung jawab dari beberapa guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa guru yang di berikan tugas oleh kepala sekolah namun tugas tersebut sering dilalaikan.
7. Kurangnya minat guru dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
8. Masih ada guru yang kurang berani untuk menyampaikan pendapat. Hal ini dapat dilihat pada waktu rapat sebagian guru takut untuk mengeluarkan pendapatnya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di gambarkan pada latar belakang tentang Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru masih rendah. Maka penelitian ini dibatasi pada masalah “Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Semangat KerjaSMK Swasta se-Kota Padang Panjang?
2. Bagaimanakah Iklim Sekolah GuruSMK Swasta se-Kota Padang Panjang?
3. Apakah terdapat hubungan antaraIklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pembatasan dan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang :

1. Semangat Kerja GuruSMK Swasta se-Kota Padang Panjang
2. Iklim Sekolah SMK Swasta se-Kota Padang Panjang
3. Hubungan antaraIklim Sekolah dengan Semangat Kerja GuruSMK Swasta se-Kota Padang Panjang.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penulis dapat menetapkan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guru-guruSekolah Menengah Kejuruan khususnya SMK Swasta se-Kota Padang Panjang dalam meningkatkan Semangat Kerjanya.
2. Kepala sekolah sebagai pimpinan dalam menciptakan iklim Sekolah yang kondusif dan mengatur strategi dalam meningkatkan Semangat Kerja guru.
3. Bagi penulis menambah wawasan tentang Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja guru.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Semangat Kerja**

###### **a. Pengertian**

Semangat kerja merupakan kondisi emosional psikologis seseorang dalam melakukan pekerjaan yang tergambar dalam perilaku kerjanya. Beberapa ahli mengemukakan pendapat mereka tentang pengertian semangat kerja.

Menurut Purwanto (2009:83) “semangat adalah reaksi emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaan. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang.” Menurut Hasibuan (2004:218) “semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.” Nitisemito (1982:160) “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.” Sejalan dengan itu Sastrohadiwiryo (2002:32) semangat kerja adalah “kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu dalam diri seseorang yang membuatnya mau bekerja dan

mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu.

#### **b. Pentingnya Semangat Kerja**

Setiap lembaga/organisasi akan selalu berusaha agar produktivitas kerja dari pegawainya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, sudah selayaknya apabila organisasi akan berusaha lebih agar pegawainya mempunyai moral kerja yang tinggi, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerjanya juga meningkat. Semangat kerja pada hakikatnya merupakan perwujudan dari moral kerja yang tinggi. Semangat kerja pegawai sangat penting artinya dalam menunjang dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Tanpa adanya semangat kerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut, akan banyak menimbulkan kerugian pada lembaga/organisasi yang bersangkutan, seperti tingkat absensi yang tinggi, pekerjaan tidak selesai pada waktunya dan hasil pekerjaan yang tidak memuaskan.

Apabila sebuah organisasi dapat meningkatkan semangat kerja pegawainya, maka ada beberapa keuntungan yang diperoleh seperti: tingkat absensi dapat diperkecil, produktivitas kerja makin meningkat dan hasil pekerjaan juga makin meningkat.

#### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Guru**

Semangat kerja merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga, karena apabila semangat kerja tinggi maka tujuan lembaga

akan dapat dicapai secara optimal. Semangat kerja seseorang akan terlihat apabila hasil dari kerjanya meningkat. Namun untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya.

Nawawi dalam Didit ( 2013:77), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dengan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji dan upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatkan semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Selanjutnya Panji (2009:85), memaparkan faktor yang mempengaruhi ketenangan dan kegairahan seorang karyawan yaitu: 1) faktor kepribadian dan kehidupan emosional sendiri, 2) faktor luar, yang terdiri dari faktor lingkungan rumah dan kehidupan kekeluargaannya, dan lebih-lebih lagi faktor lingkungan kerjanya.

Purwanto (2009:84), ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat yaitu:

- 1) Adanya tingkat kehidupan yang layak
- 2) Adanya perasaan terlindung, ketentraman dalam bekerja
- 3) Adanya kondisi-kondisi bekerja yang menyenangkan

- 4) Suasana dan rasa kekeluargaan
- 5) Perlakuan yang adil dari atasannya
- 6) Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan – sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuat
- 7) Terdapat perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang
- 8) Kesempatan berpartisipasi dan diikutsertakan dalam menentukan kebijakan (policy)
- 9) Kesempatan untuk tetap memiliki rasa harga diri

Nitisemito (1982:161) Indikasi turunya semangat dan kegairahan kerja antara lain adalah:

- a) Turun/rendahnya produktivitas kerja
- b) Tingkat absensi yang naik/tinggi
- c) Labour turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi
- d) Tingkat kerusakan yang naik/tinggi
- e) Kegelisahan dimana-mana
- f) Tuntutan yang seringkali terjadi
- g) Pemogokan

Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: faktor dari dalam dan dari luar. Faktor dari dalam meliputi tingkat kehidupan yang layak, rasa aman terhadap pekerjaan, dan pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan faktor dari luar meliputi lingkungan kerja, gaji, status sosial, suasana, fasilitas.

#### **d. Indikator Semangat Kerja Pegawai**

Untuk mengetahui turunya semangat Kerja pegawai, maka perlu lah pimpinan mengetahui indikasi-indikasi, dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat mengetahui sebab-sebab turunya semangat kerja pegawai. Dengan demikian pimpinan akan dapat mengambil pencegahan seawal mungkin.

Semangat kerja memiliki indikator menurut ahli seperti Purwanto (2009:84), menyatakan bahwa ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah “rasa kekeluargaan, loyalitas, antusiasme, sifat-sifat dapat dipercaya dan kesanggupan untuk bekerjasama. Sedangkan Nawawi (2009:125), menyatakan indikator dari semangat kerja adalah “kesanggupan untuk bekerja keras, keaktifan dalam melaksanakan tugas, inisiatif dalam melaksanakan tugas, ikut serta dalam semua kegiatan”. Darmawan (2013:73), indikator semangat kerja adalah “loyalitas, antusias, sifat-sifat dapat di percaya, kesanggupan untuk bekerjasama, keaktifan dalam semua kegiatan, kreativitas dalam melaksanakan tugas, inisiatif dalam melaksanakan tugas, ikut serta dalam semua kegiatan (berpartisipasi)”. Maier yang dikutip Majorsy (2007:65), terdapat empat aspek yaitu “kegairahan, atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi serta semangat berkelompok”. Majorsy (2007:65), semangat kerja yang rendah diasumsikan dapat menurunkan “loyalitas karyawan terhadap organisasinya”.

Pendapat tentang indikator semangat kerja tertuang pada tabel berikut:



**Tabel 1.**  
**Dimensi/Indikator/Skala Semangat Kerja Menurut Beberapa Ahli**

| NO | DIMENSI/ INDIKATOR / SKALA IKLIM SEKOLAH         | PENDAPAT AHLI |        |          |         |
|----|--------------------------------------------------|---------------|--------|----------|---------|
|    |                                                  | PURWANTO      | NAWAWI | DARMAWAN | MAJORSY |
| 1  | Rasa kekeluargaan                                | √             |        |          |         |
| 2  | <b>Loyalitas</b>                                 | √             |        | √        | √       |
| 3  | <b>Antusiasme</b>                                | √             |        | √        | √       |
| 4  | Sifat-sifat dapat dipercaya                      | √             |        | √        |         |
| 5  | <b>Kesanggupan untuk bekerjasama</b>             | √             |        | √        | √       |
| 6  | Kesanggupan untuk keras                          |               | √      |          |         |
| 7  | Keaktifan dalam semua kegiatan                   |               | √      | √        |         |
| 8  | Kreativitas dalam melaksanakan tugas             |               | √      | √        |         |
| 9  | Inisiatif dalam melaksanakan tugas               |               | √      | √        |         |
| 10 | Ikut serta dalam semua kegiatan (berpartisipasi) |               | √      | √        |         |
| 11 | Kualitas untuk bertahan                          |               |        |          | √       |
| 12 | Kekuatan untuk melawan frustrasi                 |               |        |          | √       |
| 13 | Semangat berkelompok                             |               |        |          | √       |
| 14 | Disiplin                                         |               |        |          |         |
| 15 | Kepuasan kerja                                   |               |        |          |         |

Berdasarkan pendapat diatas banyak indikator untuk mengukur semangat kerja, pada bagian ini yang akan diuraikan adalah antusiasme, loyalitas, dan kesanggupan untuk bekerjasama. Indikator ini akan penulis uraikan satu per satu pada bagian berikut:

### **1. Antusiasme**

Setiap pegawai yang ada dalam suatu kantor dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesanggupan bekerja keras, karena dengan adanya kerja keras pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2008:78) antusiasme adalah “minat besar terhadap sesuatu, kegairahan, gelora semangat”. Sehubungan dengan itu Soewarno dalam Putri (2015:20), menjelaskan tentang “Antusiasme adalah cara meningkatkan dan memberikan

perhatian tulus ikhlas dan menggembirakan serta semangat berkobar-kobar dalam melaksanakan kewajibannya.”

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa antusiasme merupakan suatu perasaan bergairah, kegembiraan, kesenangan yang mendalam, dan minat yang tinggi, yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya sehingga dapat memberikan perhatian yang tulus serta mencintai pekerjaan.

## **2. Loyalitas**

Pegawai dituntut loyal terhadap organisasi yang diembannya karena pegawai merupakan aset utama yang menjadi perencana terhadap kegiatan dan aktifitas organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:843) loyalitas dapat diartikan sebagai “kepatuhan, kesetiaan.” Suewarno dalam Putri (2015:18), mengatakan “loyalitas adalah kualitas kesetiaan seseorang terhadap negara bangsa dan tanah air, dan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, kepada atasan maupun bawahan.”

Loyalitas pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dapat menunjukkan semangat kerja yang tinggi pula. Dengan demikian orang yang mempunyai sifat loyal, maka orang tersebut akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula.

### 3. Kesanggupan untuk bekerjasama

Menurut Panji (2006:540) “kerjasama adalah kesetiaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugasnya”. Fathoni (2006:168), menyatakan bahwa karyawan itu dapat bekerjasama dengan harmonis saling membantu dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.”Wursanto (2005:44), mengemukakan bahwa “kerjasama merupakan perwujudan dari pada hubungan antara dua orang atau lebih dalam usaha mencapai tujuan bersama”.Setiyanti dalamPutri (2015:15), ada beberapa hal yang dapat mendukung terjalinnya kerjasama tersebut, antara lain: 1) masing-masing pihak harus sadar dan mengakui kemampuan masing-masing 2) masing-masing pihak harus mengerti dan memahami masalah yang dihadapi 3) masing-masing pihak yang bekerjasama perlu berkomunikasi 4) pihak yang bekerjasama perlu mengerti kesulitan dan kelemahan orang lain 5) adanya keterbukaan dan kepercayaan 6) melibatkan orang lain. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:236), kerjasama adalah “kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.”

Kerjasama merupakan suatu hal yang penting dalam melaksanakan suatu kegiatan, tanpa adanya kerja sama maka kegiatan yang akan dilaksanakan tidak akan optimal. Kerjasama dapat diartikan

sebagai kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang untuk saling memberi dan menerima masukan guna mencapai tujuan bersama.

## **2. Iklim Sekolah**

### **a. Pengertian Iklim**

Sebelum diuraikan pengertian iklim organisasi, maka akan dijelaskan terlebih dahulu beberapa pengertian iklim dan organisasi menurut beberapa pendapat. Menurut Robbins and Judge (2013:550), Organizational climate “refers to the shared perceptions organizational members have about their organization and work environment. Climate also influences the habits people adopt.” Menurut Bloom dalam Gistituati (2012), menyatakan “iklim dengan kondisi, yaitu pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial, dan intelektual yang mempengaruhi tingkah laku seseorang”. Sedangkan Gibson dalam Kusdi (2011:78), “Iklim adalah kesamaan persepsi para anggota suatu organisasi tentang sikap dan kebutuhan.”

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi dengan kondisi, yaitu pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik, sosial, dan intelektual yang mempengaruhi tingkah laku seseorang.

## **b. Pengertian Iklim Sekolah**

IklmSekolah sangat erat hubungannya dengan tingkah laku personalia dalam organisasi. Beberapa definisi dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

Menurut Gilmer dalam Gistituati (2012:121), mendefinisikan “iklim organisasi sebagai semua karakteristik yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya yang mempengaruhi tingkah laku individu di dalam organisasi tersebut”.

Sagala (2008:130), menyatakan iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.”Wirawan (2008:122) menyatakan:

iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada dan terjadi lingkungan internal organisasi secara ruim, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Taguiri (1968) dalam Muhammad (2011:82), mengatakan “iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.”

Masaong dan Tilome (2011:195), mengemukakan “iklim sekolah sebagai sebuah konsep kelompok yang tidak lebih dari persepsi seseorang, perasaan, atau interpretasi kehidupan dalam suatu sekolah.” Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004:177), bahwa “iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru, dan para pegawai tata usaha (*administrators*) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu”. Sejalan dengan itu, Hadiyanto (2004:179) mengemukakan bahwa:

iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, atau hubungan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Dari pendapat ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh pekerja serta punya pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Iklim sekolah pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi ada di sekolah. Sekolah adalah sebuah organisasi terdiri dari beberapa unsur yang saling mempengaruhi dan berkaitan satu sama lainnya. Iklim sekolah merupakan salah satu ciri yang bisa membedakan antara salah satu sekolah dengan sekolah

lainnya, sedangkan akan terus tergambar melalui hubungan antar pribadi dalam lembaga.

### c. Indikator-Indikator Iklim Sekolah

Dewi sunengsih (2015:193), mengemukakan indikator iklim sekolah adalah “Tanggung jawab, penerimaan, dukungan, kehangatan, dan penyelesaian”. Moos mengemukakan tiga dimensi umum iklim organisasi/iklim sekolah dalam Hadiyanto (2004:179), yaitu dimensi hubungan (*relationship*), dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi (*personal growth/development*), dimensi perubahan dan perbaikan system (*system maintenance and system change*). Untuk melengkapi dimensi yang dikemukakan oleh Moos, Arter dalam Hadiyanto (2004:179), menambahkan satu dimensi lagi yaitu dimensi lingkungan fisik (*physical environment*).

- 1) Dimensi hubungan. Dimensi ini mengukur sejauh mana keterlibatan personel yang ada di dalam organisasi/sekolah, seperti kepala sekolah, guru dan peserta didik, saling mendukung, saling membantu, dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka. Skala (*scales*) yang termasuk di dalam dimensi ini di antaranya, adalah dukungan (*support*), afiliasi (*affiliation*), tidak memiliki komitmen (*disengagement*), keintiman (*intimacy*), keterbukaan (*openness*), kedekatan (*closeness*), dan keterlibatan (*involvement*).
- 2) Dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi. Disebut juga dimensi yang berorientasi pada tujuan organisasi dalam mendukung pertumbuhan/perkembangan pribadi dan motivasi individu yang ada di dalam organisasi untuk tumbuh dan berkembang. Skala iklim organisasi yang dapat dikelompokkan ke dalam dimensi ini adalah minat profesional (*profesional interest*), menghalang-halangi (*hindrance*), percaya (*trust*), standar prestasi (*achievement standard*), dan orientasi pada tugas (*task orientation*).

- 3) Dimensi perubahan dan perbaikan sistem. Dalam dimensi ini membicarakan sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan yang terjadi. Skala-skala (*scales*) iklim sekolah yang termasuk dalam dimensi ini adalah kebebasan staf (*staff freedom*), partisipasi dalam pembuatan keputusan (*participatory decision making*), tekanan bekerja (*work pressure*), kejelasan kerja (*work clarity*) dan pengawasan (*control*).
- 4) Dimensi lingkungan fisik. Dalam dimensi ini menjelaskan mengenai sejauh mana lingkungan fisik seperti fasilitas, sarana, dan prasarana dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas. Skala (*scales*) iklim yang termasuk dalam dimensi ini diantaranya adalah kelengkapan sarana dan prasarana (*resource adequacy*), kenyamanan (*physical comfort*), dan keamanan kerja (*work security*).

Menurut Litwin dan Stringers (1968) dalam Muhammad

(2011:83) dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

- 1) Rasa Tanggung Jawab
- 2) Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan
- 3) Ganjaran atau Reward
- 4) Rasa persaudaraan
- 5) Semangat tim

Robert Stringer dalam Wirawan ( 2008:131), mengatakan bahwa

untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yaitu:

- a. Struktur. Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.
- b. Standar-standar. Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
- c. Tanggung jawab. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi bos “diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
- d. Penghargaan. Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.
- e. Dukungan . merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja.



- f. Komitmen. Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Ametembun dalam Andri (2012:26), dimensi-dimensi iklim sekolah antara lain:

- 1) Halang-halangi (*hiderance*), yaitu menunjukkan pada perasaan guru dimana kepala sekolah membebani mereka dengan tugas-tugas rutin, kerja kelompok dan persyaratan-persyaratan yang dirasa oleh guru tidak perlu.
- 2) Keakraban (*intimacy*), yaitu menunjukkan pada hubungan guru dengan pihak lain terasa menyenangkan dan akrab.
- 3) Kebebasan (*disengagement*), yaitu menunjuk pada kecendrungan guru untuk bergerak tanpa suatu tanggung jawab nyata terhadap tugasnya.
- 4) Gairah (*esprit*), yaitu menunjuk pada semangat yang tumbuh dari pencapaian tugas dan pemenuhan kebutuhan sosial.
- 5) Menekankan pada produksi (*production emphasis*), yaitu menunjuk pada perilaku kepala sekolah yang memberi supervisi secara tepat. Kepala sekolah memberi pengaruh secara berlebihan dan tidak memperhatikan atau sensitif terhadap umpan balik dari guru.
- 6) Menjauhkan diri (*keep away*), yaitu menunjuk pada perilaku kepala sekolah yang formal dan informal, mereka mempertahankan jarak sosial dengan para stafnya.
- 7) Perhatian (*consideration*), yaitu menunjuk pada perilaku kepala sekolah yang menyenangkan dan akrab. Kepala sekolah menolong dan sejauh mana dia dapat melakukan sendiri, akan dilakukan sendiri tanpa memberi beban tambahan pada guru.
- 8) Penghargaan (*prestige*), yaitu menunjuk pada perilaku kepala sekolah yang dinamis dalam upaya mengembangkan organisasi.

Gibson dalam Kasmawarita (2014:11), ada beberapa dimensi iklim organisasi yaitu: “dimensi kebijakan dan peraturan organisasi, dimensi tingkat efektifitas komunikasi, dimensi tingkat hubungan antar karyawan, dimensi tingkat partisipasi atasan terhadap bawahan”. Masaong dan Tilome (2011:198), cakupan iklim sekolah yaitu “afiliasi

pembaruan, partisipasi dalam mengambil keputusan, minat profesional, kelengkapan sumber, kebebasan staf, dan tekanan terhadap pekerjaan.”Pendapat tentang indikator iklim sekolah tertuang pada tabel berikut:

**Tabel 2. Dimensi/Indikator/Skala Iklim Sekolah Menurut Beberapa Ahli**

| NO | DIMENSI/ INDIKATOR / SKALA IKLIM SEKOLAH        | PENDAPAT AHLI |          |                |       |         |              |         |
|----|-------------------------------------------------|---------------|----------|----------------|-------|---------|--------------|---------|
|    |                                                 | HADIYANTO     | MUHAMMAD | DEWI SUNENGSIH | ANDRI | WIRAWAN | KASMAWARI TA | MASAONG |
| 1  | Afiliasi                                        | √             |          |                |       |         |              | √       |
| 2  | Tidak memiliki komitmen                         | √             |          |                |       |         |              |         |
| 3  | Keintiman                                       | √             |          |                |       |         |              |         |
| 4  | Keterbukaan                                     | √             |          |                |       |         |              |         |
| 5  | Kedekatan                                       | √             |          |                |       |         |              |         |
| 6  | Keterlibatan                                    | √             |          |                |       |         |              |         |
| 7  | Minat profesional                               | √             |          |                |       |         |              | √       |
| 8  | Menghalang-halangi                              | √             |          |                |       |         |              |         |
| 9  | Percaya                                         | √             |          |                |       |         |              |         |
| 10 | Standar prestasi                                | √             |          |                |       |         |              |         |
| 11 | Orientasi pada tugas                            | √             |          |                |       |         |              |         |
| 12 | Kebebasan staf                                  | √             |          |                | √     |         |              | √       |
| 13 | Partisipasi dalam pembuatan keputusan           | √             |          |                |       |         | √            | √       |
| 14 | Tekanan bekerja                                 | √             |          |                |       |         |              | √       |
| 15 | Kejelasan kerja                                 | √             |          |                |       |         |              |         |
| 16 | Pengawasan                                      | √             |          |                |       |         |              |         |
| 17 | Kelengkapan sarana dan prasarana                | √             |          |                |       |         |              |         |
| 18 | Kenyamanan                                      | √             |          |                |       |         |              |         |
| 19 | Keamanan kerja                                  | √             |          |                |       |         |              |         |
| 20 | Rasa Tanggung Jawab                             |               | √        | √              |       | √       |              |         |
| 21 | Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan |               | √        |                |       |         |              |         |
| 22 | Ganjaran atau Reward                            |               | √        |                |       |         |              |         |
| 23 | Rasa persaudaraan                               |               | √        |                |       |         |              |         |
| 24 | Semangat tim                                    |               | √        |                |       |         |              |         |
| 25 | Penerimaan                                      |               |          | √              |       |         |              |         |
| 26 | Dukungan                                        |               |          | √              |       | √       |              |         |
| 27 | Kehangatan                                      |               |          | √              |       |         |              |         |
| 28 | Penyelesaian                                    |               |          | √              |       |         |              |         |
| 29 | Keakraban                                       |               |          |                | √     |         |              |         |
| 30 | Gairah                                          |               |          |                | √     |         |              |         |
| 31 | Menekankan pada produksi                        |               |          |                | √     |         |              |         |
| 32 | Menjauhkan diri                                 |               |          |                | √     |         |              |         |
| 33 | Perhatian                                       |               |          |                | √     |         |              |         |
| 34 | Penghargaan                                     |               |          |                | √     | √       |              |         |
| 35 | Standar-standar                                 |               |          |                |       | √       |              |         |
| 36 | Struktur organisasi                             |               |          |                |       | √       |              | √       |
| 37 | Komitmen                                        |               |          |                |       | √       |              |         |
| 38 | Kebijakan dan peraturan organisasi              |               |          |                |       |         | √            |         |
| 39 | Tingkat efektifitas komunikasi                  |               |          |                |       |         | √            |         |
| 40 | Tingkat hubungan antar karyawan                 |               |          |                |       |         | √            |         |
| 41 | Kelengkapan sumber                              |               |          |                |       |         |              | √       |

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka indikator iklim Sekolah yang akan penulis uraikan dibawah ini meliputi :

(1) Kebebasan staf, (2) Partisipasi dalam membuat keputusan, dan (3) Tanggung jawab. Hal ini akan diuraikan sebagai berikut :

### **1) Kebebasan Staf**

Kebebasan merupakan kelonggaran pimpinan memberikan kepada guru untuk memilih melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan selama masih berada dalam konsep koridor aturan dan tidak mengganggu atau mengusik kebebasan guru lain. Menurut Hadiyanto (2000:25) “kebebasan bukan berarti bebas mutlak atau tidak terbatas. Kebebasan yang kemudian mengganggu guru bukan berarti kebebasan yang sebenarnya sebab orang lain menjadi tidak bebas”. Jadi guru bebas memilih apa saja yang terbaik bagi dirinya. Wujud kebebasan yang diberikan kepala sekolah kepada semua guru yaitu kebebasan mengeluarkan pendapat, kebebasan dalam menentukan aturan, petunjuk, melaksanakan pembelajaran dan prosedur. Sejalan dengan itu Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:154) bebas dalam artian lepas dari kewajiban, tuntutan, perasaan takut, dsb.” Arikunto (1980:263), menyatakan setiap pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab dan dapat memberikan sumbangan dalam merumuskan tujuan dengan cara menghargai pendapat.

Dari pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa kebebasan bukan berarti bebas mutlak atau bebas terbatas. Kebebasan yang kemudian mengganggu guru atau pihak lain bukan kebebasan sebenarnya sebab orang lain menjadi tidak bebas. Jadi disini guru bebas memilih apa saja yang terbaik bagi dirinya maupun bagi tujuan organisasi itu sendiri. Guru diberi kebebasan dalam berfikir, bersosialisasi, berpendapat, bertindak laku dan berkreatifitas dalam konsep pencapaian tujuan pembelajaran.

## **2) Partisipasi dalam membuat keputusan**

Setiap kegiatan yang akan diadakan dalam suatu sekolah sangat dituntut adanya partisipasi dari semua unsur yang ada dalam sekolah tersebut, karena partisipasi dari semua guru akan mendukung terhadap kelancaran dari suatu kegiatan

Menurut Sastropetro (2001:35), mengatakan bahwa “partisipasi adalah keterlibatan yang bersifat spontan yang disertai kesadaran dengan tanggung jawab terhadap kepentingan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:1024), partisipasi adalah “perihal turut berperan serta dalam suatu kegiatan, keikutsertaan, peran serta.” Menurut Mulyasa (2011:170), mengemukakan “partisipasi masyarakat mengacu kepada adanya keikutsertaan masyarakat secara nyata dalam suatu kegiatan.” Sagala (2004:168), mengemukakan “partisipasi mengisyaratkan bahwa pembuat keputusan mengajak

kelompok atau masyarakat terlibat dalam bentuk penyampaian saran dan pendapat, barang, keterampilan, bahan, dan jasa.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan partisipasi pegawai adalah sebagai keikutsertaan dan keterlibatan pegawai yang disertai kesadaran dan tanggung jawab terhadap kepentingan kelompok maupun dalam mengikuti kegiatan, baik itu kegiatan rutin atau kegiatan berkala untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

### **3) Tanggung Jawab**

Tanggung jawab ini timbul karena adanya hubungan antara atasan (delegator) dan bawahan (delegate), dimana delegator (atasan) mendelegasikan sebagian wewenang (pekerjaan) nya kepada delegate (bawahan) untuk dikerjakan. Delegate harus benar-benar mempertanggung jawabkan wewenang yang diterimanya kepada delegator. Menurut Hasibuan (2011:70) “tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.” Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:1398), tanggung jawab adalah “keadaan wajib menanggung segala sesuatu atau resiko.” Sastrohadiwiryo (2002:235) tanggung jawab adalah “kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu dan berani

memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.”

Dari pendapat di atas, tanggung jawab adalah sikap yang membuat seseorang mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan padanya dengan baik dan berani menghadapi tantangan yang diberikan.

### **B. Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru**

Efektivitas organisasi bila dilihat dari sudut pandang individu pegawai akan jelas kelihatan betapa pentingnya semangat kerja guru. Selain itu dalam melaksanakan aktivitas, seseorang bisa saja dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia bekerja. Faktor iklim Sekolah akan selalu berpengaruh dalam setiap aktivitas atau tingkah laku individu.

Menurut Gilmer dalam Gistituati (2012:121), mendefinisikan “iklim organisasi sebagai semua karakteristik yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya yang mempengaruhi tingkah laku individu di dalam organisasi tersebut”. Iklim organisasi yang baik akan menggairahkan pegawai untuk berpartisipasi secara aktif dalam melaksanakan tugas. Hadiyanto (2004:179), mengemukakan bahwa:

iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, atau hubungan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Wirawan (2009:7), menggambarkan pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap perilaku kerja pegawai kedalam sebuah bagan. Salah satu perilaku kerja pegawai yang dimaksud adalah semangat kerja. Semangat kerja ini akan dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi yang salah satunya adalah iklim organisasi. Jadi secara tidak langsung dijelaskan bahwa iklim organisasi dalam hal ini sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai yaitu guru.

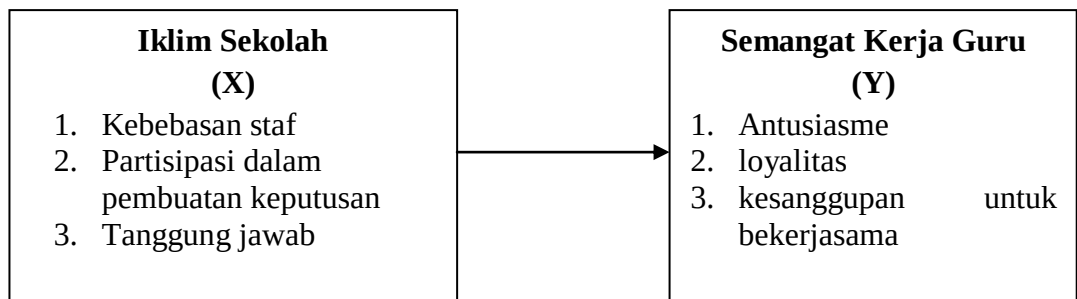
Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru adalah iklim sekolah. Jadi dapat dilihat bahwa iklim sekolah berhubungan dengan semangat kerja guru.

### **C. Kerangka Konseptual**

Semangat kerja sangat penting dimiliki oleh setiap guru di suatu sekolah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja guru yang bersangkutan, karena semangat merupakan faktor pendorong untuk melaksanakan pekerjaan secara baik dan sungguh-sungguh sehingga efektivitas organisasi dapat tercapai.

Sebaliknya guru yang tidak memiliki semangat akan memperlihatkan sikap negatif seperti sering melalaikan tugas dan kurang semangat dalam bekerja. Salah satu usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan semangat kerja adalah dengan mengusahakan terciptanya iklim sekolah yang baik diantara sesama guru.

Secara skematis hubungan antara iklim sekolah dengan semangat kerja guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat hubungan yang berarti antara Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang”



### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang hendak diteliti, maka peneliti menggunakan metode kuantitatif yang bersifat korelasional. Metode ini bertujuan untuk membuat pendiskripsian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi serta hubungan antara dua variabel yaitu Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang

#### **B. Defenisi Operasional**

Terdapat dua variabel yang akan diteliti pada penelitian ini yakni:

1. Variabel bebas (X) adalah Iklim sekolah merupakan suatu keadaan atau suasana yang timbul karena pola perilaku atau hubungan antar warga sekolah yang berpengaruh terhadap tercapainya tujuan sekolah dan menjadi ciri khas sekolah tersebut dengan indikator : 1) Kebebasan staf, 2) partisipasi dalam pembuatan keputusan , 3) Tanggung jawab

**Tabel 3.  
Variabel, Indikator, Sub Indikator Iklim Sekolah**

| Variabel                       | Indikator                            | Sub indikator                       |
|--------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Iklim Sekolah<br>(Variabel x ) | Kebebasan Staf                       | Mengemukakan Pendapat               |
|                                |                                      | kemampuan dalam berkreaitifitas     |
|                                |                                      | Kebebasan melaksanakan pembelajaran |
|                                | Pertisipasi dalam pembuatn keputusan | Keterlibatan                        |
|                                |                                      | Kesadaran                           |
|                                | Tanggung jawab                       | Mau bekerja keras                   |
|                                |                                      | Mau menanggung resiko atau sanksi   |
|                                |                                      | Optimis dalam bekerja               |

2. Variabel terikat (Y) adalah Semangat kerja adalah suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik. Dengan indikator: 1) Antusiasme, 2) loyalitas, 3) kesanggupan untuk bekerja Sama.

**Tabel 4.**  
**Variabel, Indikator, Sub Indikator Semangat Kerja**

| Variabel                        | Indikator                     | Sub indikator            |
|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| Semangat Kerja<br>(Variabel Y ) | Antusiasme                    | Semangat tinggi          |
|                                 |                               | Minat tinggi             |
|                                 |                               | Perhatian tulus          |
|                                 | Loyalitas                     | Kepatuhan                |
|                                 |                               | Kesetiaan                |
|                                 | Kesanggupan untuk bekerjasama | Kesediaan untuk membantu |
|                                 |                               | Keterbukaan              |

### C. Populasi dan sampel

#### 1. Populasi

Populasi diartikan sebagai keseluruhan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2012: 90) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar SMK Swasta se-Kota Padang Panjang yang berjumlah 124 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut jumlah guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang.

**Tabel 5.**  
**Populasi Berdasarkan Tingkatan Pendidikan**

| NO             | NAMA SEKOLAH | IJAZAH |    |    |    |    |    |    | < S1 | ≥S1 |
|----------------|--------------|--------|----|----|----|----|----|----|------|-----|
|                |              | SLTA   | D1 | D2 | D3 | S1 | S2 | S3 |      |     |
| 1              | SMK CENDANA  |        |    |    | 55 |    |    |    | 55   |     |
| 2              | SMK KARYA    | 4      |    |    |    | 41 | 4  |    | 49   | 45  |
| 3              | SMK PEMDA    |        |    |    | 1  | 19 |    |    | 20   | 19  |
| Total Populasi |              |        |    |    |    |    |    |    | 124  | 60  |

(Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang)

## 2. Sampel

Sugiyono (2012: 91) mengemukakan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Mengingat jumlah populasi pada SMK Swasta se-Kota Padang Panjang yang berjumlah 124 orang, maka penulis akan mengambil sampel berdasarkan Tabel Krejcie. Sugiyono (2000:64) mengemukakan bahwa “Krejcie dalam melakukan perhitungan ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi”. Tabel Krejcie ditunjukkan pada lampiran.

Untuk memperoleh sampel penelitian menurut tabel Krejcie maka dilakukan langkah sebagai berikut:

- 1) Melakukan identifikasi strata populasi dan mengelompokkannya berdasarkan strata tersebut.
- 2) Mencari besar populasi pada setiap strata.
- 3) Menentukan jumlah sampel.

Tahap-tahap diatas diuraikan sebagai berikut:

1) Identifikasi strata

Strata yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah: strata menurut tingkat pendidikan

2) Mencari besar populasi pada strata

3) Menentukan jumlah sampel.

Oleh karena populasi berjumlah 124 orang, maka besar sampel berdasarkan tabel Krejcie 97 orang. Karena populasi berstrata, maka sampelnya juga berstrata. Dengan demikian masing-masing sampel untuk tingkat strata harus proporsional sesuai dengan populasi.

Jadi jumlah sampel untuk:

$$< S1 = \frac{60}{124} \times 97 = 46,93 = 47 \text{ dengan rincian sebagai berikut:}$$

$$\text{SMK Cendana} = \frac{55}{124} \times 97 = 43,02 = 43$$

$$\text{SMK Karya} = \frac{4}{124} \times 97 = 3,12 = 3$$

$$\text{SMK Pemda} = \frac{1}{124} \times 97 = 0,78 = 1$$

$$\geq S1 = \frac{64}{124} \times 97 = 50,06 = 50 \text{ dengan rincian sebagai berikut:}$$

$$\text{SMK Karya} = \frac{45}{124} \times 97 = 35,20 = 35$$

$$\text{SMK Pemda} = \frac{19}{124} \times 97 = 14,86 = 15$$

$$\text{Jumlah Sampel} = 97$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 97 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional stratified random sampling*, Sugiyono (2012:93) mengemukakan teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik penarikan sampel model ini digunakan agar anggota populasi mendapat peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel yang representative (mewakili). Penyebaran populasi pada penelitian ini digambarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 6.**  
**Penyebaran Sampel Berdasarkan Tingkatan Pendidikan**

| NO | Tingkat Pendidikan |           |           | Jumlah    |
|----|--------------------|-----------|-----------|-----------|
|    | Unit Organisasi    | < S1      | ≥S1       |           |
| 1  | Smk Cendana        | 43        |           | 43        |
| 2  | Smk Karya          | 3         | 35        | 38        |
| 3  | Smk Pemda          | 1         | 15        | 16        |
|    | <b>Jumlah</b>      | <b>47</b> | <b>50</b> | <b>97</b> |

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari guru yang akan memberikan informasi mengenai Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang.

## **2. Sumber Data**

Sesuai dengan jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka sumber data dalam penelitian ini adalah semua guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang yang terpilih sebagai sampel.

## **E. Instrumen Penelitian**

### **1. Alat pengumpulan data**

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner untuk variabel bebas (X) yaitu Iklim Sekolah dan variabel terikat (Y) adalah Semangat Kerja Guru.

### **2. Penyusunan Angket**

Angket disusun dengan menggunakan skala Likert yang berbentuk pernyataan dengan lima alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KK), Jarang (JR) dan Tidak pernah (TP) untuk kedua variabel yang diteliti. Angket disusun berdasarkan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Membuat kisi-kisi angket dengan cara menentukan sub variabel-variabel yang akan diteliti serta indikator dari sub variabel tersebut.
- b) Merumuskan butir pertanyaan dari setiap indikator berdasarkan cara menyusun butir pertanyaan yang baik.
- c) Konsultasi dengan dosen pembimbing.

- d) Melakukan uji coba angket pada tanggal 11 desember 2015 dan analisis hasil uji coba untuk mengetahui apakah angket dapat dimengerti serta mengetahui validitas dan reliabilitas angket tersebut, uji coba dilakukan kepada 10 orang guru SMK Karya Padang Panjang. Dari hasil uji coba tersebut, angket di analisis untuk melihat validitas dan reliabilitas angket.
- e) Melakukan penelitian pada tanggal 15desember 2015 SMK Swasta se-Kota Padang Panjang.

### 3. Analisis Item

#### a) Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau komputer.

Untuk mencari validitas angket, penulis menggunakan rumus korelasi tata jenjang yang dikemukakan Arikunto (2010:321) sebagai berikut (untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada Lampiran 6) :

$$Rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2-1)}$$

Keterangan :

Rho = Validitas yang dicari

$\sum D^2$  = Daya beda skor maksimal dengan skor total

N = Jumlah responden

Hasil perhitungan validitas dengan menggunakan rumus korelasi tata jenjang diperoleh  $\rho_{hitung}$  untuk variabel X (Iklim Sekolah) = **0,782** dan  $\rho_{hitung}$  untuk variabel Y (Semangat Kerja Guru) = **0,879** sedangkan  $\rho_{tabel}$  dengan N = 10 pada taraf kepercayaan 95% adalah **0,648**. Jadi  $\rho_{hitung} > \rho_{tabel}$ , dengan demikian instrument tersebut **Valid**.

b) Uji reliabilitas

Untuk mencari reliabilitas angket, penulis menggunakan rumus Alphayang dikemukakan menurut Arikunto (2012:122) karena butir soal pernyataan berbentuk soal uraian. Rumus tersebut adalah sebagai berikut (untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada Lampiran 6) :

$$r_{11} = \left[ \frac{\eta}{\eta-1} \right] - \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reabilitas yang dicari

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varian skor tiap-tiap item

$\sum \sigma^2 t$  = Jumlah total.

Hasil uji coba angket untuk variabel X (Iklim Sekolah) diperoleh  $r_{hitung} = \mathbf{0,824}$  dan  $r_{hitung}$  untuk variabel Y (Semangat Kerja Guru) = **0,932**. edangkan  $r_{tabel}$  dengan N = 10 pada taraf kepercayaan 95% adalah **0,632**. Dengan demikian instrument tersebut **Reliabel**.



## F. Teknik Analisis Data

### 1) Pemberian Skor

Pada setiap angket yang telah diujikan, disediakan lima alternative jawaban, dimana jawaban tersebut adalah selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Selanjutnya masing-masing diberi skor sebagai berikut:

Angka 5 untuk jawaban selalu

Angka 4 untuk jawaban sering

Angka 3 untuk jawaban kadang-kadang

Angka 2 untuk jawaban jarang

Angka 1 untuk jawaban tidak pernah

Pemberian penilaian terhadap data tersebut dengan menggunakan skala 1- 5 yaitu: dengan menggunakan klasifikasi menurut Sudjana dalam Saputra (2015:52)

**Tabel 7.**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

| Klasifikasi | Persentase |
|-------------|------------|
| Sangat Baik | 90% -100%  |
| Baik        | 80% -89%   |
| Cukup       | 65% -79%   |
| Kurang Baik | 55% -64%   |
| Tidak Baik  | 0% -54%    |

Analisa dikaitkan dengan alternatif jawaban pada instrumen yang ada, maka penulis menggunakan klasifikasi Sudjana tersebut untuk jawaban responden seperti dalam tabel berikut:

| ALTERNATIF<br>JAWABAN | KLASIFIKASI | PERSENTASE |
|-----------------------|-------------|------------|
| Selalu                | Sangat Baik | 90-100     |
| Sering                | Baik        | 80-89      |
| Kadang-Kadang         | Cukup       | 65-79      |
| Jarang                | Kurang Baik | 55-64      |
| Tidak pernah          | Tidak Baik  | 0-54       |

## 2) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dimaksud untuk memeriksa apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Langkah-langkah uji normalitas ini adalah (untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada Lampiran 7) :

Langkah 1 : Mencari skor terbesar dan terkecil.

Langkah 2 : Mencari nilai Rentangan (R) = Skor terbesar-

Skor terkecil.

Langkah 3 : Mencari nilai banyak kelas (BK) =  $1+3,3 \text{ Log} n$

Langkah 4 : Mencari nilai panjang kelas (i) = R/BK

Langkah 5 : Membuat Tabel distribusi frekuensi variabel

Langkah 6 : Mencari rata-rata (mean) =  $\sum Fx_i/n$

Langkah 7 : Mencari simpangan baku (standar deviasi)

$$sd = \sqrt{\frac{n \cdot \sum fX_i^2 - (\sum fX_i)^2}{n \cdot (n - 1)}}$$

Langkah 8 : Mencari Chi-kuadrat hitung, yang dikemukakan oleh Sugionodalam Saputra (2015:53) Sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(fo - fe)}{fe}$$

Langkah 9: Membandingkan  $\chi^2_{hitung}$  dengan  $\chi^2_{tabel}$ ,

Hasil perhitungan normalitas variabel X (Iklim Sekolah) yang diperoleh berdistribusi normal. Dimana yang diperoleh  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  yaitu **10,05 < 11,34** pada taraf kepercayaan 95%. Sedangkan hasil perhitungan normalitas variabel Y (Semangat Kerja Guru) yang diperoleh berdistribusi normal. Dimana yang diperoleh  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  yaitu **11,17 < 11,35** pada taraf kepercayaan 95%.

### 3) Uji hipotesis

Menghitung koefisien korelasi variabel X dengan variabel Y dengan melakukan uji hipotesis menggunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:212) adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Pearson r correlation coefficient/koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah sampel/responden

Keterangan :

$r_{xy}$ : koefisien korelasi suatu item dengan item yang lain

$\sum x$ : Jumlah skor setiap item

$\sum x^2$ : Jumlah kuadrat skor item

$\sum y$ : Jumlah skor seluruh item

$\sum y^2$ : Jumlah kuadrat seluruh item

$\sum xy$ : Jumlah hasil skor x dan y

N: Jumlah responden

#### 4) Koefisien Hubungan

Untuk menguji keberhasilan koefisien korelasi digunakan rumus

uji  $t$  yang dikemukakan Sugiyono (2011:214), sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden

$t$  = angka hasil uji

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Data penelitian ini meliputi dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebas (X) adalah iklim sekolah dan variabel terikat (Y) adalah semangat kerja guru. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, simpang baku, dan skor yang banyak muncul. Komposisi data responden antar variabel X dan Y dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Semangat Kerja Guru**

Pengumpulan data variabel semangat kerja guru (Variabel Y) didapat dari penyebaran angket kepada 97 orang responden. Angket semangat kerja yang disebarkan terdiri dari 25 butir item dengan poin tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor maksimal variabel semangat kerja adalah 125 ( $5 \times 25$ ) dan skor minimalnya adalah 25 ( $1 \times 25$ ).

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel semangat kerja, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 124 dan skor terendah sebesar 100. Untuk

mendapatkan gambaran tentang perolehan skor variabel semangat kerja, dapat dilihat pada Tabel 8 dan Tabel 9 berikut ini.

**Tabel 8.**  
**Perolehan Skor Variabel Semangat Kerja**

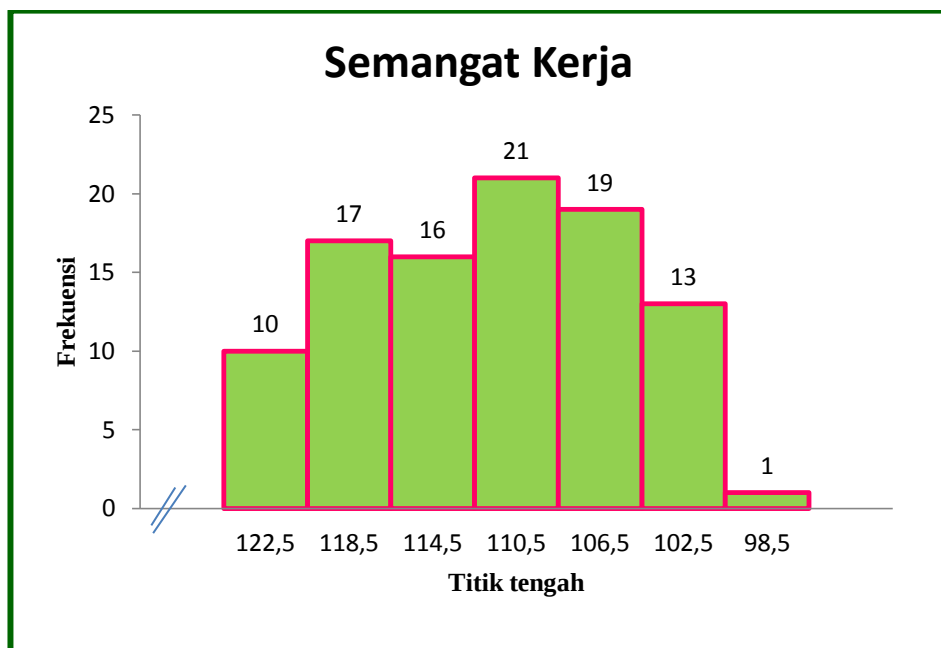
| Variabel Semangat Kerja          | Skor   |
|----------------------------------|--------|
| Skor tertinggi                   | 124    |
| Skor terendah                    | 100    |
| Range                            | 25     |
| Class interval                   | 6      |
| Interval                         | 4      |
| Mean (rata-rata)                 | 111,81 |
| Median (nilai tengah)            | 111,45 |
| Modus (nilai yang sering muncul) | 110,73 |
| Standar Deviasi (simpangan baku) | 6,324  |

**Tabel 9.**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja**

| Kelas Interval | F         | Frekuensi Relatif |                |
|----------------|-----------|-------------------|----------------|
| 121-124        | 10        | 10,309%           | 44,330%        |
| 117-120        | 17        | 17,526%           |                |
| 113-116        | 16        | 16,495%           |                |
| <b>109-112</b> | <b>21</b> | <b>21,549%</b>    | <b>21,549%</b> |
| 105-108        | 19        | 19,588%           | 34,022%        |
| 101-104        | 13        | 13,403%           |                |
| 97-100         | 1         | 1,031%            |                |
| Σf             | 97        | 100%              |                |

Berdasarkan Tabel 8 dan Tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel semangat kerja adalah 111,81. Sementara itu,

dari tabel distribusi frekuensi dapat dilihat bahwa hanya 21,54 % responden yang berada di kelas interval rata-rata. Selanjutnya 34,02 % responden berada di bawah kelas interval rata-rata dan 44,33 % responden berada di atas kelas interval rata-rata. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada di atas kelas rata-rata lebih besar, yaitu 44,33 % atau sebanyak 43 orang responden.



**Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja**

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data variabel semangat kerja dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi dikali 100 %, yaitu 111,8 dibagi 125 dan dikali 100, maka diperoleh skor 89,44%. Dari perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa variabel semangat kerja berada pada interpretasi “ Sangat Baik” dari skor ideal.

Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa semangat kerja SMK Swasta se-Kota Padang Panjang berada pada kategori “ Sangat Baik”.

Untuk memperoleh informasi yang lebih rinci tentang variabel semangat kerja, dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini:

**Tabel 10. Skor Rata-rata Indikator Semangat Kerja**

| no                         | Indikator                      | Sub Indikator               | Skor Rata-rata |           | % Ketercapaian |               | Kategori      |             |
|----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|----------------|-----------|----------------|---------------|---------------|-------------|
|                            |                                |                             | Sub Indikator  | Indikator | Indikator      | Sub Indikator | Sub Indikator | Indikator   |
| 1                          | Antusiasme                     | 1. Semangat Tinggi          | 4,68           | 4,55%     | 91%            | 93,60%        | Sangat Baik   | Sangat Baik |
|                            |                                | 2. Minat Tinggi             | 4,42           |           |                | 88,40%        | Baik          |             |
|                            |                                | 3. Perhatian                | 4,598          |           |                | 91,96%        | Sangat Baik   |             |
| 2                          | Loyalitas                      | 1. Kepatuhan                | 4,557          | 4,44%     | 88,8%          | 91,14%        | Sangat Baik   | Baik        |
|                            |                                | 2. Kesetiaan                | 4,384          |           |                | 87,68%        | Baik          |             |
| 3                          | Kesanggupan untuk Bekerja sama | 1. Kesetiaan untuk membantu | 4,507          | 4,42%     | 88,4%          | 90,14%        | Sangat Baik   | Baik        |
|                            |                                | 2. Keterbukaan              | 4,299          |           |                | 85,98%        | Baik          |             |
| Skor Rata-rata Keseluruhan |                                |                             | 89,4%          |           |                | Sangat Baik   |               |             |

Dari tabel diatas bahwa skor rata-rata keseluruhan variabel semangat kerja sebesar 89,4 % dengan kategori sangat baik. Untuk indikator antusiasme sebesar 91 %berkategori sangat baik dengan sub indikator semangat tinggi sebesar 93,60 % berkategori sangat baik. Minat tinggisebesar 88,40 % berkategori sangat baik, Perhatian sebesar 91,96 % berkategori baik. Indikator loyalitas sebesar 88,8 % berkategori baik dengan sub indikator kepatuhan 91,14 % berkateori sangat baik, kesetiaan 87,68 % berkategori baik. Indikator kesanggupan untuk bekerjasama 88,4 % berkategori baik dengan sub indikator kesediaan untuk membantu 90,14 % berkategori sangat baik, keterbukaan 85,98 % berkategori baik.

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berada pada persentase 89,4 % dengan kategori sangat baik. Untuk skor rata-rata indikator tertinggi yaitu antusiasme 91 % dan terendah kesanggupan untuk



bekerjasama 88,4%. Untuk skor rata-rata sub indikator tertinggi yaitu perhatian 91,96 % dan terendah keterbukaan 85,98 %.

## 2. Iklim Sekolah

Pengumpulan data variabel Iklim Sekolah (variabel X) didapat dari penyebaran angket sebanyak 97 responden. Angket semangat kerja yang disebarkan terdiri dari 25 butir item dengan poin tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor maksimal variabel semangat kerja adalah 125 ( 5 x 25 ) dan skor minimalnya adalah 25 (1 x 25).

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel semangat kerja, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 123 dan skor terendah sebesar 100. Untuk mendapatkan gambaran tentang perolehan skor variabel semangat kerja, dapat dilihat pada Tabel 11 dan Tabel 12 berikut ini.

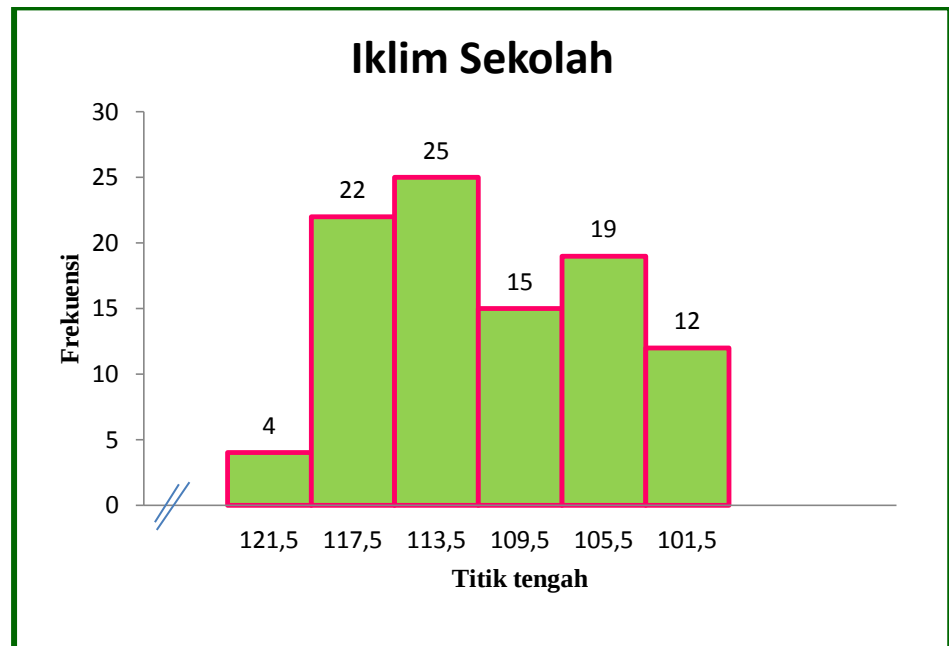
**Tabel 11. Perolehan Skor Variabel Iklim Sekolah**

| Variabel Semangat Kerja          | Skor    |
|----------------------------------|---------|
| Skor tertinggi                   | 123     |
| Skor terendah                    | 100     |
| Range                            | 24      |
| Class interval                   | 6       |
| Interval                         | 4       |
| Mean (rata-rata)                 | 111,068 |
| Median (nilai tengah)            | 111,9   |
| Modus (nilai yang sering muncul) | 113,564 |
| Standar Deviasi (simpangan baku) | 5,72    |

**Tabel 12. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Sekolah**

| Kelas Interval | F         | Frekuensi Relatif |               |
|----------------|-----------|-------------------|---------------|
| 120-123        | 4         | 4,124             | 26,804%       |
| 116-119        | 22        | 22,68             |               |
| <b>112-115</b> | <b>25</b> | <b>25,77</b>      | <b>25,77%</b> |
| 108-111        | 15        | 15,47             | 47,42%        |
| 104-107        | 19        | 19,58             |               |
| 100-103        | 12        | 12,37             |               |
| Σf             | 97        | 100%              |               |

Berdasarkan Tabel 11 dan Tabel 12 diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel iklim sekolah adalah 111,068. Sementara itu, dari tabel distribusi frekuensi dapat dilihat bahwa 25,77 % responden yang berada di kelas interval rata-rata. Selanjutnya 47,42 % responden berada di bawah kelas interval rata-rata dan 26,80 % responden berada di atas kelas interval rata-rata. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berada di atas kelas rata-rata sedikit dibandingkan yang berada di bawah kelas rata-rata, yaitu 26,80 % atau sebanyak 26 orang responden.



**Gambar 3.**  
**Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Sekolah**

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data variabel iklim sekolah dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi dikali 100 %, yaitu  $111,068 \div 125$  dan dikali 100, maka diperoleh skor 88,85 %. Dari perolehan skor ini, dapat diinterpretasikan bahwa variabel iklim sekolah berada pada interpretasi “Baik”. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa iklim sekolah SMK Swasta se-Kota Padang Panjang berada pada kategori “Baik”.

Untuk memperoleh informasi yang lebih rinci tentang variabel semangat kerja, dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini:

**Tabel 13. Skor Rata-rata Indikator Iklim Sekolah**

| no                         | Indikator      | Sub Indikator                            | Skor Rata-rata |           | % Ketercapaian |               | Kategori      |             |
|----------------------------|----------------|------------------------------------------|----------------|-----------|----------------|---------------|---------------|-------------|
|                            |                |                                          | Sub Indikator  | Indikator | Indikator      | Sub Indikator | Sub Indikator | Indikator   |
| 1                          | Kebebasan Staf | 1. Mengemukakan Pendapat                 | 4,557          | 4,57%     | 91,4%          | 91,54%        | Sangat Baik   | Sangat Baik |
|                            |                | 2. Kemampuan berkreaitivitas             | 4,629          |           |                | 92,54%        | Sangat Baik   |             |
|                            |                | 3. Kebebasan untuk mengemukakan pendapat | 4,57           |           |                | 91,40%        | Sangat Baik   |             |
|                            |                |                                          |                |           |                |               |               |             |
| 2                          | Partisipasi    | 1. Keterlibatan                          | 4,835          | 4,66%     | 93,2%          | 96,70%        | Sangat Baik   | Sangat Baik |
|                            |                | 2. Kesadaran                             | 4,639          |           |                | 92,78%        | Sangat Baik   |             |
| 3                          | Tanggung Jawab | 1. Mau bekerja keras                     | 4,464          | 4,61%     | 92,2%          | 89,28%        | Sangat Baik   | Sangat Baik |
|                            |                | 2. Mau menanggung resiko                 | 4,552          |           |                | 91,04%        | Sangat Baik   |             |
|                            |                | 3. Optimis dalam bekerja                 | 4,672          |           |                | 93,44%        | Sangat Baik   |             |
|                            |                |                                          |                |           |                |               |               |             |
| Skor Rata-rata Keseluruhan |                |                                          | 92,2%          |           |                | Sangat Baik   |               |             |

Dari tabel diatas bahwa skor rata-rata keseluruhan variabel iklim sekolah sebesar 92,2 % dengan kategori sangat baik. Untuk indikator kebebasan staf sebesar 91,4 % berkategori sangat baik dengan sub indikator mengemukakan pendapat sebesar 91,54 % berkategori sangat baik. Kemampuan berkreaitivitas sebesar 92,54 % berkategori sangat baik, kebebasan untuk mengemukakan pendapat 91,40 % berkategori baik. Indikator partisipasi sebesar 93,2 % berkategori sangat baik dengan sub indikator keterlibatan 96,70 % berkategori sangat baik, kesadaran 92,78 % berkategori sangat baik. Indikator tanggung jawab 92,2 % berkategori sangat baik dengan sub indikator mau bekerja keras 89,28 % berkategori sangat baik, mau menanggung resiko 91,04 % berkategori sangat baik, optimis dalam bekerja 93,44 % berkategori sangat baik.

Dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah berada pada persentase 92,2% dengan kategori sangat baik. Untuk skor rata-rata indikator tertinggi yaitu partisipasi 93,2 % dan skor rata-rata terendah kebebasan staf 91,4 %. Untuk skor rata-rata sub indikator tertinggi yaitu keterlibatan 96,70 % dan terendah mau bekerja keras 89,28 %. Untuk memperoleh

gambaran tentang klasifikasi dan persentase variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 14.

**Tabel 14. Klasifikasi Kategori dan Persentase Variabel Penelitian**

| No | Variabel       | Mean    | Skor Rata-rata keseluruhan variabel | Persentase variabel | Klasifikasi Kategori |
|----|----------------|---------|-------------------------------------|---------------------|----------------------|
| 1  | Semangat kerja | 111,068 | 89,4%                               | 89,44 %             | Sangat Baik          |
| 2  | Iklim sekolah  | 111,816 | 92,2%                               | 88,85%              | Baik                 |

Hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa variabel semangat kerja dengan skor rata-rata 89,4% dan persentase variabel 89,44% berada pada kategori “Sangat Baik” dan variabel semangat kerja dengan skor rata-rata 92,2% dan persentase variabel 88,85% berada pada kategori “Baik”.

#### **B. Uji Persyaratan Analisis**

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan teknik korelasi. Untuk menggunakan teknik ini harus memenuhi persyaratan. Pengujian normalitas dilakukan dengan teknik chi kuadrat terhadap Iklim Sekolah dan Semangat Kerja Guru. Hasil pengujian uji coba normalitas terhadap kedua variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 15 :

**Tabel 15.**  
**Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel**

| Variabel            | X <sup>2</sup> | Keterangan | X <sup>2</sup> table |
|---------------------|----------------|------------|----------------------|
|                     |                |            | $\alpha = 0,05$      |
| Iklim Sekolah       | 10,05          | Normal     | 11,34                |
| Semangat Kerja Guru | 11,17          | Normal     | 11,34                |

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa  $X^2_{hitung}$  jauh lebih kecil dari  $X^2_{tabel\alpha}$ . Maka distribusi skor kedua variabel adalah normal. Dengan demikian teknik korelasi *product moment* dapat digunakan model analisis pengujian hipotesis.

### C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang. Untuk menguji besarnya koefisien korelasi hipotesis tersebut dilakukan analisis korelasi *product moment* dan untuk menguji keberartian (signifikan) koefisien korelasi dilanjutkan dengan uji t korelasi.

Hasil analisis korelasi antara Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru tersebut diperoleh  $r_{hitung} 0,264 > r_{tabel} 0,195$  artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang. Untuk menguji signifikan

koefisien korelasi antara Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru dilakukan uji t. Uji t tersebut dapat dilihat pada Tabel 16 berikut:

**Tabel 16.**  
**Pengujian koefisien korelasi dan keberartian korelasi variabel X dan Y**  
**dengan tabel uji r dan tabel uji t**

| Koefisien korelasi (r) | $r_{table}$     |                 | Keberartian korelasi (t) | $t_{table}$     |                 |
|------------------------|-----------------|-----------------|--------------------------|-----------------|-----------------|
|                        | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |                          | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| 0,264                  | 0,195           | 0,256           | 2,66                     | 1,65            | 2,35            |

Hasil perhitungan pada Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara iklim sekolah dengan semangat kerja guru adalah signifikan yaitu  $r_{hitung} = 0,264 > r_{tabel} = 0,195$  pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan semangat kerja guru yaitu  $t_{hitung} = 2,66 > t_{tabel} = 1,65$  pada taraf kepercayaan 95%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK swasta se-Kota Padang Panjang.

#### **D. Pembahasan**

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa Semangat kerja Guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya yaitu Iklim Sekolah.

Hasil pengolahan data pada penelitian ini menemukan bahwa iklim sekolah yang ada SMK swasta se-Kota Padang Panjang mempunyai hubungan yang signifikan (berarti) dengan Semangat Kerja Guru pada

taraf signifikan 95% dengan koefisien korelasi 0,264 dan keberartian korelasi 2,66 dengan menggunakan uji t.

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing-masing variabel.

#### 1. Variabel Semangat Kerja

Sama halnya dengan pengolahan data pada variabel iklim sekolah, maka untuk variabel semangat kerja guru juga diperoleh dari data responden, yaitu dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% sehingga dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai semangat kerja guru SMK swasta se-Kota Padang Panjang berada pada kategori Baik 89,44 %. Hal ini berarti semangat kerja guru SMK swasta se-Kota Padang Panjang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Semangat kerja merupakan sesuatu dalam diri seseorang yang membuatnya mau bekerja dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu. Menurut Hasibuan (2010:94) “semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.” Purwanto (2009:83) “semangat adalah reaksi emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaan. Semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang.”



Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa semangat kerja guru SMK swasta se-Kota Padang Panjang pada umumnya berada pada persentase 89,44 % dengan kategori sangat baik. Untuk skor rata-rata indikator tertinggi yaitu antusiasme 91 % dan terendah kesanggupan untuk bekerjasama 88,4%. Untuk skor rata-rata sub indikator tertinggi yaitu perhatian 91,96 % dan terendah keterbukaan 85,98 %. Jika dilihat dari beberapa indikator semangat kerja maka indikator kesanggupan untuk bekerjasama berkategori baik dengan sub indikator terendah adalah keterbukaan. Dengan hasil yang telah diketahui tersebut kemungkinan penyebabnya masih rendahnya kerjasama antar pegawai, kurang terbuka dalam hal pekerjaan antar sesama pegawai, kurangnya pergaulan antar sesama pegawai sehingga jarang komunikasi untuk bisa saling berbagi antar satu sama lainnya. Oleh sebab itu, untuk dapat mengoptimalkan kesanggupan untuk bekerjasama maka pimpinan hendaknya harus memupuk kerjasama, saling terbuka antar sesama guru maupun atasan. Untuk itu sangat diperlukan hubungan yang didasarkan pada prinsip kehidupan seperti saling mengerti, saling menghargai, saling mendukung, saling terbuka dan melakukan tindakan saling menguntungkan. Dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan pimpinan hendaknya semangat kerja guru dapat meningkat.

## 2. Variabel Iklim Sekolah

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai Iklim Sekolah SMK swasta se-Kota Padang Panjang berada pada kategori baik 88,85%. Hal ini berarti iklim sekolah sesuai dengan yang diharapkan.

Iklim sekolah merupakan suatu keadaan atau suasana yang timbul karena pola perilaku atau hubungan antar warga sekolah yang berpengaruh terhadap tercapainya tujuan sekolah dan menjadi ciri khas sekolah tersebut. Menurut Sagala (2008:130), iklim organisasi (Organizational climate) adalah “serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.”

Hadiyanto (2004:179), mengemukakan bahwa:

iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, atau hubungan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Iklim sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan Semangat kerja guru. Karena semangat kerja akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian iklim sekolah SMK swasta se-Kota Padang Panjang berada pada persentase 92,2 % dengan kategori sangat baik. Untuk skor rata-rata indikator tertinggi yaitu partisipasi 93,2 % dan skor rata-rata terendah kebebasan staf 91,4 %. Untuk skor rata-rata sub indikator tertinggi yaitu keterlibatan 96,70 % dan terendah mau bekerja keras 89,28 %. Dengan hasil yang telah diketahui tersebut kemungkinan penyebab rendahnya kebebasan staf adalah kurangnya ekspresi guru untuk kreatif, adanya tekanan dalam bekerja, pimpinan terlalu otoriter. Upaya peningkatan kebebasan staf ini diperlukan:

- pemberian motivasi kerja kepada guru
- diberikan penyegaran-penyegaran melalui pelatihan kepada guru dan kepala sekolah.

Selanjutnya penyebab rendahnya sub indikator mengenai mau bekerja keras kemungkinan penyebabnya adalah kurangnya motivasi kerja dari pimpinan, kurang akrabnya hubungan antar guru dan pimpinan. Upaya meningkatkan sub indikator mengenai mau bekerja keras diperlukan agar pimpinan menjalin hubungan yang akrab dengan warga di sekolah khususnya guru dan memberikan semangat dan motivasi kerja kepada guru sehingga dalam melaksanakan tugas guru merasa senang dan giat untuk bekerja.

### 3. Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru adalah signifikan

atau berarti yaitu  $r_{hitung} = 0,264 > r_{tabel} = 0,195$  pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru yaitu  $t_{hitung} = 2,66 > t_{tabel} = 1,658$  pada taraf kepercayaan 95%. Adanya hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan semangat kerja guru.

Menurut Davis dan Newstrom (1990:21), iklim organisasi adalah “lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Iklim organisasi yang baik akan menggairahkan pegawai untuk berpartisipasi secara aktif dalam melaksanakan tugas. ,Hoy dan Miskell dalam Hadiyanto (2004:177), bahwa “iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru, dan para pegawai tata usaha (*administrators*) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu”. Sejalan dengan itu, Hadiyanto (2004:179), mengemukakan bahwa:

iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, atau hubungan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Wirawan (2009:7), menggambarkan pengaruh lingkungan dan eksternal terhadap perilaku kerja pegawai kedalam sebuah bagan. Salah satu perilaku kerja pegawai yang dimaksud adalah semangat kerja. Semangat kerja ini akan dipengaruhi oleh lingkungan internal

organisasi yang salah satunya adalah iklim organisasi. Jadi secara tidak langsung dijelaskan bahwa iklim organisasi dalam hal ini sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai yaitu guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah mempunyai korelasi dengan semangat kerja guru. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan (berarti) antara iklim sekolah dengan semangat kerja guru. Artinya Iklim organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap semangat kerja seseorang dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya iklim organisasi yang kurang baik akan menurunkan semangat kerjaseseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Sekolah SMK Swasta se-Kota Padang Panjang sudah baik (88,85 % dari skor ideal).
2. Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang sudah sangat baik (89,44% dari skor ideal).
3. Terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara Iklim Sekolah Dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjangdimana  $r_{hitung} = 0,264 > r_{tabel} = 0,195$  pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan semangat kerja guru yaitu  $t_{hitung} = 2,66 > t_{tabel} = 1,658$  pada taraf kepercayaan 95%.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan iklim sekolah SMK Swasta se-Kota Padang Panjangberada pada kategori baik.Namun untuk skor rata-rata terendahkebebasan staf 91,4 %. Dan Untuk skor rata-rata sub indikator

terendah mau bekerja keras 89,28 %.Dengan hasil yang telah diketahui tersebut

kemungkinan penyebabnya rendahnya kebebasan staf adalah kurangnya ekspresi guru untuk kreatif, adanya tekanan dalam bekerja, pimpinan terlalu otoriter. Upaya penigkatan kebebasan staf ini diperlukan:

- pemberian motivasi kerja kepada guru
- diberikan penyegaran-penyegaran melalui pelatihan kepada guru dan kepala sekolah.

Selanjutnya penyebab rendahnya sub indikator mengenai mau bekerja keras kemungkinan penyebabnya adalah kurangnya motivasi kerja dari pimpinan, kurang akrabnya hubungan anatar guru dan pimpinan. Upaya meningkatkan sub indikator mengenai mau bekerja keras diperlukan agar pimpinan menjalin hubungan yang akrab dengan warga di sekolah khususnya guru dan memberikan semangat dan motivasi kerja kepada guru sehingga dalam melaksanakan tugas guru merasa senang dan giat untuk bekerja.

2. Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang berada pada kategori baik. Namun Untuk skor rata-rata indikator terendah yaitu kesanggupan untuk bekerjasama 88,4%. Untuk skor rata-rata sub indikator terendah keterbukaan 85,98 %. Dengan hasil yang telah diketahui tersebut kemungkinan penyebabnya masih rendahnya kerjasama antar pegawai, kurang terbuka dalam hal pekerjaan antar sesama pegawai, kurangnya pergaulan antar sesama pegawai. Oleh sebab itu, untuk dapat mengoptimalkan kesanggupan untuk bekerjasama maka pimpinan hendaknya harus memupuk kerjasama, saling terbuka antar sesama guru



maupun atasan. Untuk itu sangat diperlukan hubungan yang didasarkan pada prinsip kehidupan seperti saling mengerti, saling menghargai, saling mendukung, saling terbuka dan melakukan tindakan saling menguntungkan. Dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan pimpinan hendaknya semangat kerja guru dapat meningkat. Diharapkan kepada pimpinan agar terus berupaya untuk memberikan motivasi, arahan dan pantauan kepada guru agar guru bekerja dengan disiplin dan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga semangat kerja guru dapat meningkat dari waktu-kewaktu.

3. Karena terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Sekolah Dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang, maka diharapkan kepada pimpinan organisasi untuk memperhatikan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh guru dalam melakukan pekerjaan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah baik dan benar sehingga dapat meningkatkan semangat kerja guru.
4. Untuk peneliti selanjutnya, agar lebih memperluas kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru, baik dari aspek yang dikaji, jumlah responden, maupun wilayah penelitian, karena masih banyak faktor-faktor lain yang berhubungan dengan meningkatkan semangat kerja yang belum terungkap dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta
- \_\_\_\_\_.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rinika Cipta: Jakarta
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta:PT Rineka Cipta
- Darmawan,Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT Jepe Press Media Utama
- Dewi Sunengsih, Nani. 2015. *Hubungan profesionalisme, iklim sekolah, dan integritas dengan kinerja guru SMP Negeri di kota Administrasi Jakarta Timur (2015)*. Jurnal manajemen . Universitas Darma Persada Jakarta .  
<http://journal.tarumanagara.ac.id/index.php/jmnj/article/view/2451/2190> Volume XIX No.02
- Fathoni , Abdurrahmat.2006. *Organisasi & manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Gistituati, Nurhizrah. 2012. *Konsep Dasar Manajemen Sekolah dan Manajemen Program Akademik*. Padang: UNP
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen: dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hadiyanto. 2000. *Iklim sekolah, Iklim kelas, Teori Riset dan Aplikasi*. Padang : UNP.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kasmawarita. 2014. *Iklim Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kota Sawah Lunto*. Padang: FIP UNP
- Masaong, Abd. Kadim, Tilome, A.arfan. 2011. *Kepemimpinana Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung: Alfabeta
- Majorsy, Ursa. 2007. *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma*. Jurnal Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.

<http://ejournal.gunadarma.ac.id/files/journals/7/articles/291/public/291-853-1-PB.pdf>. Volume 1 No.1

- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurhidayat. 2014. *Iklim Organisasi Pada Kantor Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Negeri Padang*. Padang: FIP UNP
- Pusat Bahasa Depdiknas. 2008. *KBBI (edisi keempat)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Putri, Riri Islami. 2015. *Hubungan Penempatan dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Mokomuko Provinsi Bengkulu*. Padang: FIP UNP
- Purwanto, NgalimSudjana, Nana dan Ibrahim. 1989. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Purwanto, Ngalim. 2009. *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Robbins P. Stephen, Judge A. Timothy. 2013. *Organizational behavior*. Fifteenth Edition. Published by pearson education,inc
- Saputra, Hendrik. 2015. *Hubungan Pemberdayaan Pegawai dengan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pendidikan Kabupaten Pasaman*. Padang: FIP UNP
- Sastropoetro. 2001. *Partisipasi, komunikasi, persuasi dan disiplin dalam pembangunan nasional*. Bandung: Alumni
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sagala, Syaiful. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sagala, Syaiful. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat*. Jakarta: PT Nimas Multima

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Wirawan. 2008. *Budaya & iklim organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi offset

## Lampiran 1

### KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

JUDUL : HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN SEMANGAT KERJA GURU SMK SWASTA SE-KOTA PADANG PANJANG

| Variabel                    | Indikator                                | Sub Indikator                          | No. Item       |
|-----------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|
| 1. Iklim Sekolah<br>(X)     | A. Kebebasan staf                        | 1. Mengemukakan pendapat               | 1-4            |
|                             |                                          | 2. Kemampuan dalam berkreaitifitas     | 5-6            |
|                             |                                          | 3. Kebebasan melaksanakan pembelajaran | 7-9            |
|                             | B. Partisipasi dalam pembuatan keputusan | 1. Keterlibatan                        | 10-12<br>13-15 |
|                             |                                          | 2. Kesadaran                           |                |
| C. Tanggung jawab           | 1. Mau bekerja keras                     | 16-18<br>19-20<br>21-25                |                |
|                             | 2. Mau menanggung resiko atau sanksi     |                                        |                |
|                             | 3. Optimis dalam bekerja                 |                                        |                |
| 2. Semangat Kerja<br>(Y)    | A. Antusiasme                            | 1. Semangat tinggi                     | 1-4            |
|                             |                                          | 2. Minat tinggi                        | 5-8            |
|                             |                                          | 3. Perhatian tulus                     | 9              |
|                             | B. Loyalitas                             |                                        | 10-12          |
|                             |                                          | 1. Kepatuhan                           | 13-17          |
|                             | 2. Kesetiaan                             |                                        |                |
|                             | C. Kesanggupan untuk bekerja sama        |                                        | 18-22          |
| 1. Kesetiaan untuk membantu |                                          | 23-25                                  |                |
| 2. keterbukaan              |                                          |                                        |                |

## Lampiran 2

### SURAT PENGANTAR PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu  
Di  
Tempat

Dengan Hormat,

Terlebih dahulu saya mendo'akan Bapak/Ibu semoga sehat dan sukses selalu dalam melaksanakan rutinitasnya. Amin...

Saya yakin Bapak/Ibu dapat kiranya meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian ini. Angket ini saya berikan kepada Bapak/Ibu dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang **Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja GuruSMK Swasta se-Kota Padang Panjang** yang akan dijadikan bahan kajian skripsi.

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan semata-mata untuk kepentingan pengelolaan pendidikan di masa yang akan datang dan tidak ada maksud serta tujuan lain yang merugikan Bapak/Ibu semua. Oleh karena itu sudilah kiranya Bapak/Ibu memberikan data dan informasi yang sebenarnya, sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami dan ketahui selama ini. Selanjutnya data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jaga kerahasiaannya.

Demikianlah agar dapat dimaklumi, atas kesedian dan bantuan Bapak/Ibu semua, terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

Wassalam

**Dewi Permana Sari**

### Lampiran 3

#### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Sebelum Bapak/Ibu mengisi angket ini bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, selanjutnya pilih salah satu alternatif jawaban dari beberapa alternatif yang tersedia sesuai dengan pendapat dan pemikiran Bapak/Ibu. Setiap butir pernyataan disediakan lima kemungkinan jawaban seperti di bawah ini:

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang-Kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memilih salah satu dari lima kemungkinan jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Saya harap Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban. Untuk memudahkan Bapak/Ibu dalam menentukan pilihan, diberikan contoh sebagai berikut:

| No. | Pernyataan                                                            | SL | SR | KD | JR | TP |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|
| 1   | Pimpinan menyampaikan sasaran dan tujuan dari tugas yang diberikannya | √  |    |    |    |    |

Jika Bapak/Ibu ingin menggantikan pilihan maka beri tanda silang (X) pada jawaban keliru tersebut, selanjutnya pilih alternatif jawaban lain yang tersedia dengan memberikan tanda ceklis (√). Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

## Lampiran 4

### ANGKET PENELITIAN

#### A. Iklim Sekolah

| No | Pernyataan                                                                                                                      | SL | SR | KD | JR | TP |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|
|    | Kebebasan Staf                                                                                                                  |    |    |    |    |    |
| 1  | Guru diberi kesempatan dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan peraturan serta kebijaksanaan sekolah                      |    |    |    |    |    |
| 2  | Warga sekolah bebas mengeluarkan pendapat/ide pada pimpinan baik secara formal maupun nonformal                                 |    |    |    |    |    |
| 3  | Kepala sekolah bersama-sama guru mengambil keputusan yang penting bagi sekolah                                                  |    |    |    |    |    |
| 4  | Bapak/Ibu saling bertukar pikiran satu sama lain secara leluasa                                                                 |    |    |    |    |    |
| 5  | Kepala sekolah memberikan peluang kepada warga sekolah untuk berkreatifitas dalam menjalankan tugas                             |    |    |    |    |    |
| 6  | Bapak/Ibu diberikan kebebasan untuk bersosialisasi dengan sesama pegawai                                                        |    |    |    |    |    |
| 7  | Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada semua guru dalam merencanakan pembelajaran                                           |    |    |    |    |    |
| 8  | Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada semua guru dalam pelaksanaan pembelajaran                                            |    |    |    |    |    |
| 9  | Kepala sekolah memberikan kebebasan dalam memilih teknik evaluasi pembelajaran                                                  |    |    |    |    |    |
|    | <b>Partisipasi dalam Pembuatan Keputusan</b>                                                                                    |    |    |    |    |    |
| 10 | Jika dilibatkan dalam rapat, Bapak/Ibu menyumbangkan ide/gagasan yang inovatif sehubungan dengan tugas yang sedang dilaksanakan |    |    |    |    |    |
| 11 | Bapak/Ibu berusaha untuk menghadiri kegiatan kantor walaupun tidak terlibat dalam kepanitiaannya                                |    |    |    |    |    |
| 12 | Bapak/Ibu berusaha menyumbangkan tenaga untuk melaksanakan tugas demi kemajuan sekolah                                          |    |    |    |    |    |
| 13 | Bapak/Ibu ikut serta dalam menyelesaikan masalah jika terjadi masalah di kantor                                                 |    |    |    |    |    |
| 14 | Bapak/Ibu merasa tugas yang diberikan pimpinan itu penting sehingga diselesaikan dengan cepat                                   |    |    |    |    |    |
| 15 | Bapak/Ibu ikut serta melibatkan diri dalam kegiatan yang diadakan di sekolah                                                    |    |    |    |    |    |
|    | <b>Tanggung Jawab</b>                                                                                                           |    |    |    |    |    |



|    |                                                                                                                                |  |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 16 | Bapak/Ibu mau bekerja keras, supaya tugas yang dikerjakan berhasil sesuai dengan keinginan atasan                              |  |  |  |  |  |
| 17 | Bapak/Ibu bersedia bekerja lembur dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada                                                       |  |  |  |  |  |
| 18 | Bapak/Ibu menggunakan kemampuan yang optimal yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan yang dihasilkan lebih baik |  |  |  |  |  |
| 19 | Bapak/Ibu siap menerima sanksi atau resiko atas semua tindakan yang dilakukan sehubungan dengan pelaksanaan tugas              |  |  |  |  |  |
| 20 | Jika ada kesulitan dalam menyelesaikan tugas, Bapak/Ibu berusaha menyelesaikan sendiri                                         |  |  |  |  |  |
| 21 | Bapak/Ibu optimis dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan atasan                                                         |  |  |  |  |  |
| 22 | Bapak/Ibu merasa optimis dalam mengerjakan tugas karena bisa memanfaatkan fasilitas yang ada                                   |  |  |  |  |  |
| 23 | Bapak/Ibu berusaha dengan optimal bila ikut serta sebagai salah satu anggota panitia                                           |  |  |  |  |  |
| 24 | Bapak/Ibu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik walaupun tidak diawasi oleh kepala sekolah                                  |  |  |  |  |  |
| 25 | Meskipun gagal dalam melaksanakan tugas, Bapak/Ibu akan terus berusaha menyelesaikannya                                        |  |  |  |  |  |

### B. Semangat Kerja

| No | Pernyataan                                                                                                                                    | SL | SR | KD | JR | TP |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|
|    | Antusiasme                                                                                                                                    |    |    |    |    |    |
| 1  | Bapak/Ibu melakukan pekerjaan dengan serius agar mencapai hasil yang optimal                                                                  |    |    |    |    |    |
| 2  | Bapak/Ibu berupaya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                                                                                        |    |    |    |    |    |
| 3  | Bapak/Ibu segera melaksanakan tugas yang telah diberikan pimpinan walaupun waktunya belum mendesak                                            |    |    |    |    |    |
| 4  | Bapak/Ibu bekerja dengan teliti untuk mencapai hasil yang maksimal                                                                            |    |    |    |    |    |
| 5  | Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang disusun                                                                           |    |    |    |    |    |
| 6  | Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat                                                                                       |    |    |    |    |    |
| 7  | Dalam melaksanakan tugas Bapak/Ibu berusaha fokus terhadap pekerjaan yang diberikan walaupun Bapak/ Ibu mempunyai permasalahan di luar kantor |    |    |    |    |    |

|    |                                                                                                                                  |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 8  | Bapak/Ibu berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik                                                                           |  |  |  |  |  |
| 9  | Bapak/ Ibu konsentrasi dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan pimpinan                                                   |  |  |  |  |  |
|    | <b>Loyalitas</b>                                                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 10 | Bapak/Ibu berusaha tetap berada di kantor walaupun pekerjaannya telah selesai sebelum jam kerja berakhir                         |  |  |  |  |  |
| 11 | Bapak/Ibu mentaati peraturan dinas yang berlaku walaupun kurang setuju dengan peraturan tersebut                                 |  |  |  |  |  |
| 12 | Bapak/Ibu menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan                                                    |  |  |  |  |  |
| 13 | Bapak/Ibu menjaga rahasia kantor dengan tidak menceritakan masalah intern kantor pada pihak luar                                 |  |  |  |  |  |
| 14 | Bapak/Ibu lebih mendahulukan kepentingan kantor di atas kepentingan pribadi                                                      |  |  |  |  |  |
| 15 | Bapak/Ibu bekerja dengan maksimal demi pencapaian tujuan organisasi                                                              |  |  |  |  |  |
| 16 | Bapak/Ibu rela mengorbankan tenaga untuk kegiatan di sekolah, demi kemajuan sekolah                                              |  |  |  |  |  |
| 17 | Bapak/Ibu melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan sebaik mungkin tanpa mengharapkan imbalan                                   |  |  |  |  |  |
|    | <b>Kesanggupan untuk bekerja sama</b>                                                                                            |  |  |  |  |  |
| 18 | Bapak/Ibu berusaha membantu apabila ada diantara pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan                       |  |  |  |  |  |
| 19 | Jika ada pegawai yang berhalangan hadir, Bapak/Ibu bersedia menggantikan tugas pegawai tersebut untuk sementara bila punya waktu |  |  |  |  |  |
| 20 | Bapak/Ibu membina kerja sama yang baik dengan sesama pegawai                                                                     |  |  |  |  |  |
| 21 | Bapak/Ibu meminta petunjuk kepada teman sejawat bila ada kesulitan dalam membuat laporan kegiatan                                |  |  |  |  |  |
| 22 | Jika ada pegawai lain yang keliru dalam melaksanakan tugas, Bapak/Ibu memberikan saran untuk memperbaikinya                      |  |  |  |  |  |
| 23 | Bapak/Ibu jujur mengakui kesulitan yang dialami dalam mengerjakan tugas secara bersama                                           |  |  |  |  |  |
| 24 | Bapak/Ibu merasa dimengerti oleh rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam tim kerja                                          |  |  |  |  |  |
| 25 | Bapak/Ibu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan                                    |  |  |  |  |  |

## Lampiran 5

### ANALISIS HASIL UJI COBA ANGKET PENELITIAN HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN SEMANGAT KERJA GURU SMK SWASTA SE-KOTA PADANG PANJANG

Y: Semangat Kerja

| No           | Nama Responden | ITEM |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | Total Skor | Skor Max | Kuadrat Total |
|--------------|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|----------|---------------|
|              |                | 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   | 16   | 17   | 18   | 19   | 20   | 21   | 22   | 23   | 24   | 25   |            |          |               |
| 1            | A              | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 113        | 70       | 12769         |
| 2            | B              | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 5    | 114        | 75       | 12996         |
| 3            | C              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 1    | 5    | 1    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 111        | 95       | 12321         |
| 4            | D              | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 1    | 4    | 1    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 113        | 95       | 12769         |
| 5            | E              | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 4    | 4    | 1    | 3    | 3    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 85         | 15       | 7225          |
| 6            | F              | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 77         | 5        | 5929          |
| 7            | G              | 3    | 5    | 5    | 5    | 2    | 1    | 1    | 1    | 5    | 3    | 2    | 1    | 2    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 4    | 3    | 89         | 63       | 7921          |
| 8            | H              | 2    | 4    | 5    | 2    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 5    | 4    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    | 2    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    | 2    | 3    | 5    | 89         | 40       | 7921          |
| 9            | I              | 3    | 5    | 5    | 5    | 2    | 1    | 1    | 1    | 5    | 3    | 3    | 1    | 1    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 2    | 2    | 3    | 86         | 60       | 7396          |
| 10           | J              | 1    | 1    | 5    | 3    | 2    | 3    | 5    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 5    | 3    | 5    | 5    | 3    | 4    | 3    | 3    | 5    | 3    | 5    | 3    | 86         | 40       | 7396          |
| $\sum x$     |                | 33   | 42   | 45   | 41   | 34   | 26   | 33   | 28   | 41   | 39   | 33   | 33   | 36   | 42   | 44   | 45   | 43   | 42   | 45   | 44   | 43   | 39   | 35   | 38   | 39   | 963        |          | 94643         |
| $\sum x^2$   |                | 123  | 192  | 209  | 181  | 130  | 90   | 131  | 108  | 177  | 159  | 121  | 129  | 152  | 184  | 202  | 209  | 195  | 184  | 209  | 202  | 193  | 161  | 131  | 154  | 161  |            |          |               |
| varian butir |                | 1,41 | 1,56 | 0,65 | 1,29 | 1,44 | 2,24 | 2,21 | 2,96 | 0,89 | 0,69 | 1,21 | 2,01 | 2,24 | 0,76 | 0,84 | 0,65 | 1,01 | 0,76 | 0,65 | 0,84 | 0,81 | 0,89 | 0,85 | 0,96 | 0,89 | 30,71      |          |               |

X: Iklim Sekolah

| No           | Nama Responden | ITEM |      |      |      |      |      |     |     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | Total Skor | Skor Max | Kuadrat Total |
|--------------|----------------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|----------|---------------|
|              |                | 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7   | 8   | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   | 16   | 17   | 18   | 19   | 20   | 21   | 22   | 23   | 24   | 25   |            |          |               |
| 1            | A              | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5   | 5   | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 2    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 106        | 45       | 11236         |
| 2            | B              | 3    | 3    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4   | 4   | 3    | 4    | 3    | 1    | 5    | 2    | 2    | 5    | 1    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 5    | 94         | 50       | 8836          |
| 3            | C              | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 1    | 5   | 4   | 4    | 5    | 5    | 3    | 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 111        | 80       | 12321         |
| 4            | D              | 5    | 3    | 5    | 4    | 5    | 1    | 4   | 3   | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 2    | 3    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 103        | 60       | 10609         |
| 5            | E              | 3    | 5    | 3    | 2    | 3    | 3    | 4   | 3   | 2    | 4    | 1    | 3    | 2    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 85         | 20       | 7225          |
| 6            | F              | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3   | 3   | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 75         | 5        | 5625          |
| 7            | G              | 5    | 3    | 4    | 4    | 2    | 1    | 1   | 5   | 3    | 3    | 2    | 1    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    | 5    | 5    | 3    | 5    | 4    | 3    | 90         | 50       | 8100          |
| 8            | H              | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 3    | 4   | 5   | 3    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    | 2    | 3    | 5    | 94         | 45       | 8836          |
| 9            | I              | 3    | 2    | 3    | 4    | 2    | 1    | 5   | 3   | 2    | 2    | 3    | 1    | 2    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 3    | 2    | 2    | 3    | 81         | 35       | 6561          |
| 10           | J              | 5    | 1    | 5    | 5    | 2    | 3    | 5   | 5   | 3    | 3    | 2    | 3    | 1    | 5    | 3    | 5    | 5    | 3    | 4    | 3    | 3    | 5    | 3    | 5    | 3    | 90         | 50       | 8100          |
| $\sum x$     |                | 41   | 32   | 42   | 37   | 34   | 26   | 40  | 40  | 33   | 38   | 31   | 28   | 35   | 37   | 37   | 43   | 36   | 42   | 43   | 43   | 43   | 39   | 35   | 36   | 38   | 929        |          | 87449         |
| $\sum x^2$   |                | 177  | 118  | 184  | 145  | 130  | 90   | 174 | 168 | 117  | 154  | 109  | 98   | 143  | 151  | 155  | 193  | 146  | 184  | 193  | 193  | 193  | 161  | 131  | 138  | 156  |            |          |               |
| varian butir |                | 0,89 | 1,56 | 0,76 | 0,81 | 1,44 | 2,24 | 1,4 | 0,8 | 0,81 | 0,96 | 1,29 | 1,96 | 2,05 | 1,41 | 1,81 | 0,81 | 1,64 | 0,76 | 0,81 | 0,81 | 0,81 | 0,89 | 0,85 | 0,84 | 1,16 | 29,57      |          |               |

## Lampiran 6

### ANALISIS HASIL UJI COBA ANGKET PENELITIAN

#### A. Variabel (Y) Semangat Kerja

##### 1. Uji Validitas dengan Rumus Rho Spearmen atau Tata Jenjang

Mencari validitas instrumen semangat kerja menggunakan rumus

Rho spearmen oleh Arikunto (2010:321) sebagai berikut:

$$rho_{xy} = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

| No | Responden | Total Skor | Skor Max | Rank Total | Rank Max | D    | D <sup>2</sup> |
|----|-----------|------------|----------|------------|----------|------|----------------|
| 1  | A         | 113        | 70       | 2,5        | 4        | -1,5 | 2,25           |
| 2  | B         | 114        | 75       | 1          | 3        | -2   | 4              |
| 3  | C         | 111        | 95       | 4          | 1,5      | 2,5  | 6,25           |
| 4  | D         | 113        | 95       | 2,5        | 1,5      | 1    | 1              |
| 5  | E         | 85         | 15       | 9          | 9        | 0    | 0              |
| 6  | F         | 77         | 5        | 10         | 10       | 0    | 0              |
| 7  | G         | 89         | 63       | 5,5        | 5        | 0,5  | 0,25           |
| 8  | H         | 89         | 40       | 5,5        | 7,5      | -2   | 4              |
| 9  | I         | 86         | 60       | 7,5        | 6        | 1,5  | 2,25           |
| 10 | J         | 86         | 40       | 7,5        | 7,5      | 0    | 0              |
|    | Jumlah    |            |          |            |          |      | 20             |

$$\begin{aligned}
 Rho_{xy} &= \left[ 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)} \right] \\
 &= \left[ 1 - \frac{6 \sum (20)}{10(10^2 - 1)} \right] \\
 &= [1 - 120] \\
 &= 1 - 0,121 \\
 &= \mathbf{0,879}
 \end{aligned}$$

Jadi dari hasil perhitungan validitas di atas dapat diperoleh rho hitung = **0,879** sedangkan rho tabel dengan **N = 10** pada taraf kepercayaan **95%** adalah **0,648**. Jadi rho hitung > rho tabel (**0,879 > 0,648**) Ini menandakan angket penelitian ini **valid**.

## 2. Uji reliabilitas angket dengan rumus Alpha

### a. Langkah pertama mencari masing-masing Item dengan rumus:

$$r^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$$1. = \frac{123 - \frac{1089}{10}}{10} = \frac{123 - 108,9}{10} = \frac{14,1}{10} = \mathbf{1,41}$$

$$2. = \frac{192 - \frac{1764}{10}}{10} = \frac{192 - 176,4}{10} = \mathbf{1,56}$$

$$3. = \frac{209 - \frac{2025}{10}}{10} = \frac{209 - 202,5}{10} = \mathbf{0,65}$$

$$4. = \frac{181 - \frac{1681}{10}}{10} = \frac{181 - 168,1}{10} = \mathbf{1,29}$$

$$5. = \frac{130 - \frac{1156}{10}}{10} = \frac{130 - 115,6}{10} = \mathbf{1,44}$$

$$6. = \frac{90 - \frac{676}{10}}{10} = \frac{90 - 67,6}{10} = \mathbf{2,24}$$

$$7. = \frac{131 - \frac{1089}{10}}{10} = \frac{131 - 108,9}{10} = 2,2$$

$$8. = \frac{108 - \frac{784}{10}}{10} = \frac{108 - 78,4}{10} = 2,96$$

$$9. = \frac{177 - \frac{1681}{10}}{10} = \frac{177 - 168,1}{10} = 0,89$$

$$10. = \frac{159 - \frac{1521}{10}}{10} = \frac{159 - 152,1}{10} = 0,69$$

$$11. = \frac{121 - \frac{1089}{10}}{10} = \frac{121 - 108,9}{10} = 1,21$$

$$12. = \frac{129 - \frac{1089}{10}}{10} = \frac{129 - 108,9}{10} = 2,01$$

$$13. = \frac{152 - 1296}{10} = \frac{152 - 129,6}{10} = 2,04$$

$$14. = \frac{184 - \frac{1764}{10}}{10} = \frac{184 - 176,4}{10} = 0,76$$

$$15. = \frac{202 - \frac{1936}{10}}{10} = \frac{202 - 193,6}{10} = 0,84$$

$$16. = \frac{209 - \frac{2025}{10}}{10} = \frac{209 - 202,5}{10} = 0,65$$

$$17. = \frac{195 - \frac{1849}{10}}{10} = \frac{195 - 184,9}{10} = \frac{6,4}{10} = 1,01$$

$$18. = \frac{184 - \frac{1764}{10}}{10} = \frac{184 - 176,4}{10} = \frac{8,9}{10} = 0,76$$

$$19. = \frac{209 - \frac{2025}{10}}{10} = \frac{209 - 202,5}{10} = \frac{4,5}{10} = 0,65$$

$$20. = \frac{202 - \frac{1936}{10}}{10} = \frac{202 - 193,6}{10} = 0,84$$

$$21. = \frac{193 - \frac{1849}{10}}{10} = \frac{193 - 184,9}{10} = 0,81$$

$$22. = \frac{161 - \frac{1521}{10}}{10} = \frac{161 - 152,1}{10} = 0,89$$

$$23. = \frac{131 - \frac{1225}{10}}{10} = \frac{131 - 122,5}{10} = 0,85$$

$$24. = \frac{154 - \frac{1444}{10}}{10} = \frac{154 - 144,4}{10} = 0,96$$

$$25. = \frac{161 - \frac{1521}{10}}{10} = \frac{161 - 152,1}{10} = 0,89$$

**b. Langkah kedua menjumlahkan semua hasil varians item yaitu:**

$$\begin{aligned} \sum \sigma_{b^2} &= \sigma 1 + \sigma 2 + \sigma 3 + \sigma 4 + \sigma 5 + \dots \dots \dots + \sigma 25 \\ &= 1,41 + 1,56 + 0,65 + 1,29 + 1,44 + 2,24 + 2,2 + \\ &2,96 + 0,89 + 0,69 + 1,21 + 2,04 + 0,76 + 0,84 + 0,65 + 1,01 + \\ &0,76 + 0,65 + 0,84 + 0,81 + 0,89 + 0,85 + 0,96 + 0,89 = 30,71 \end{aligned}$$

**c. Langkah Ketiga, Menggunakan Rumus Varians Total ( $\sigma^2 t$ )**

$$\begin{aligned} \sum \sigma^2 t &= \frac{\sum X t^2 - \frac{(\sum X t)^2}{N}}{N} \\ &= \frac{94643 - \frac{(963)^2}{10}}{10} \\ &= \frac{94643 - 92736,9}{10} \\ &= \frac{1906,1}{10} \\ &= 190,61 \end{aligned}$$

**d. Langkah Keempat, dengan Menggunakan Rumus Alpha Guna Melihat Reliabilitas:**

$$r_{11} = \left( \frac{\eta}{\eta - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

$$\begin{aligned}
&= \left( \frac{10}{10-1} \right) \left( 1 - \frac{30,71}{190,61} \right) \\
&= \left( \frac{10}{9} \right) (1 - 0,839) \\
&= (1,111)(0,839) \\
&= \mathbf{0,932}
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan reliabilitas di atas diperoleh rho hitung= **0,932** dan rho table dengan taraf kepercayaan 95%, dengan N = 10 adalah **0,632** (N=10). Jadi rho hitung > rho table (**0,932 > 0,632**) Ini menandakan angket penelitian ini **reliabel**.

## B. Variabel X: Iklim Sekolah

### 1. Uji Validitas dengan Rumus Rho Spearmen atau Tata Jenjang

Mencari validitas instrumen iklim sekolah dengan menggunakan rumus Rho Spearmen atau tata jenjang sebagai berikut:

$$rho_{xy} = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

| No | Responden | Total Skor | Skor Max | Rank Total | Rank Max | D    | D <sup>2</sup> |
|----|-----------|------------|----------|------------|----------|------|----------------|
| 1  | A         | 106        | 45       | 2          | 6,5      | -4,5 | 20,25          |
| 2  | B         | 94         | 50       | 4,5        | 4        | 0,5  | 0,25           |
| 3  | C         | 111        | 80       | 1          | 1        | 0    | 0              |
| 4  | D         | 103        | 60       | 3          | 2        | 1    | 1              |
| 5  | E         | 85         | 20       | 8          | 9        | -1   | 1              |
| 6  | F         | 75         | 5        | 10         | 10       | 0    | 0              |



|    |        |    |    |     |     |     |      |
|----|--------|----|----|-----|-----|-----|------|
| 7  | G      | 90 | 50 | 6,5 | 4   | 2,5 | 6,25 |
| 8  | H      | 94 | 45 | 4,5 | 6,5 | -2  | 4    |
| 9  | I      | 81 | 35 | 9   | 8   | 1   | 1    |
| 10 | J      | 90 | 50 | 6,5 | 5   | 1,5 | 2,25 |
|    | Jumlah |    |    |     |     |     | 36   |

$$\begin{aligned}
 Rho_{xy} &= \left[ 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)} \right] \\
 &= \left[ 1 - \frac{6 \sum (36)}{10(10^2 - 1)} \right] \\
 &= \left[ 1 - \frac{216}{990} \right] \\
 &= 1 - 0,218 \\
 &= \mathbf{0,782}
 \end{aligned}$$

Jadi dari hasil perhitungan validitas di atas dapat diperoleh rho hitung = **0,782** sedangkan rho tabel dengan **N = 10** pada taraf kepercayaan **95%** adalah **0,648**. Jadi rho hitung > rho table (**0,782 > 0,648**) Ini menandakan angket penelitian ini **valid**.

## 2. Uji reliabilitas angket dengan rumus Alpha

e. Langkah pertama mencari masing-masing Item dengan rumus:

$$r^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$$1. = \frac{177 - \frac{1681}{10}}{10} = \frac{177 - 168,1}{10} = \frac{14,1}{10} = \mathbf{0,89}$$

$$2. = \frac{118 - \frac{1024}{10}}{10} = \frac{118 - 102,4}{10} = \mathbf{1,56}$$

$$3. = \frac{184 - \frac{1764}{10}}{10} = \frac{184 - 176,4}{10} = 0,76$$

$$4. = \frac{145 - \frac{1369}{10}}{10} = \frac{145 - 136,9}{10} = 0,81$$

$$5. = \frac{130 - \frac{1156}{10}}{10} = \frac{130 - 115,6}{10} = 1,44$$

$$6. = \frac{90 - \frac{676}{10}}{10} = \frac{90 - 67,6}{10} = 2,24$$

$$7. = \frac{174 - \frac{1600}{10}}{10} = \frac{174 - 160,0}{10} = 1,4$$

$$8. = \frac{168 - \frac{1600}{10}}{10} = \frac{168 - 160,0}{10} = 0,8$$

$$9. = \frac{117 - \frac{1089}{10}}{10} = \frac{117 - 108,9}{10} = 0,81$$

$$10. = \frac{154 - \frac{1444}{10}}{10} = \frac{154 - 144,4}{10} = 0,96$$

$$11. = \frac{109 - \frac{961}{10}}{10} = \frac{109 - 96,1}{10} = 1,29$$

$$12. = \frac{98 - \frac{784}{10}}{10} = \frac{98 - 78,4}{10} = 1,96$$

$$13. = \frac{143 - 1225}{10} = \frac{152 - 122,5}{10} = 2,05$$

$$14. = \frac{151 - \frac{1369}{10}}{10} = \frac{151 - 136,9}{10} = 1,41$$

$$15. = \frac{155 - \frac{1369}{10}}{10} = \frac{155 - 136,9}{10} = 1,81$$

$$16. = \frac{193 - \frac{1849}{10}}{10} = \frac{193 - 184,9}{10} = 0,81$$

$$17. = \frac{146 - \frac{1296}{10}}{10} = \frac{146 - 129,6}{10} = \frac{6,4}{10} = 1,64$$

$$18. = \frac{184 - \frac{1764}{10}}{10} = \frac{184 - 176,4}{10} = \frac{8,9}{10} = 0,76$$

$$19. = \frac{193 - \frac{2025}{10}}{10} = \frac{193 - 202,5}{10} = \frac{4,5}{10} = 0,81$$

$$20. = \frac{193 - \frac{1849}{10}}{10} = \frac{193 - 184,9}{10} = 0,81$$

$$21. = \frac{193 - \frac{1849}{10}}{10} = \frac{193 - 184,9}{10} = 0,81$$

$$22. = \frac{161 - \frac{1521}{10}}{10} = \frac{161 - 152,1}{10} = 0,89$$

$$23. = \frac{131 - \frac{1225}{10}}{10} = \frac{131 - 122,5}{10} = 0,85$$

$$24. = \frac{138 - \frac{1296}{10}}{10} = \frac{138 - 129,6}{10} = 0,84$$

$$25. = \frac{156 - \frac{1444}{10}}{10} = \frac{156 - 144,4}{10} = 1,16$$

f. Langkah kedua menjumlahkan semua hasil varians item yaitu:

$$\begin{aligned} \sum \sigma_{b^2} &= \sigma_1 + \sigma_2 + \sigma_3 + \sigma_4 + \sigma_5 + \dots \dots \dots + \sigma_{50} \\ &= 0,89 + 1,56 + 0,76 + 0,81 + 0,81 + 1,44 + 2,24 + 1,4 + 0,8 + 0,81 + \\ &\quad 0,96 + 1,29 + 1,96 + 2,05 + 1,41 + 1,81 + 0,81 + 1,64 + 0,76 + 0,81 + 0,81 + 0,81 + \\ &\quad 0,89 + 0,85 + 0,84 + 1,16 = 29,57 \end{aligned}$$

g. Langkah Ketiga, Menggunakan Rumus Varians Total ( $\sigma^2_t$ )

$$\begin{aligned} \sum \sigma^2_t &= \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{N}}{N} \\ &= \frac{87449 - \frac{(929)^2}{10}}{10} \\ &= \frac{87449 - 86304,1}{10} \\ &= \frac{1144,9}{10} \end{aligned}$$

$$= 114,49$$

**h. Langkah Keempat, dengan Menggunakan Rumus Alpha Guna Melihat Reliabilitas:**

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left( \frac{\eta}{\eta - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right) \\ &= \left( \frac{10}{10 - 1} \right) \left( 1 - \frac{29,57}{114,49} \right) \\ &= \left( \frac{10}{9} \right) (1 - 0,258) \\ &= (1,111)(0,742) \\ &= \mathbf{0,824} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan reliabilitas di atas diperoleh rho hitung=**0,824** dan rho table dengan taraf kepercayaan 95%, dengan N = 10 adalah **0,632**. Jadi rho hitung > rho table (**0,824 > 0,632**) Ini menandakan angket penelitian ini **reliabel**.

## Lampiran 7

**TABULASI DATA**  
**IKLIM SEKOLAH DI SMK SWASTA SE KOTA PADANG PANJANG**

Variabel X: Iklim sekolah

| Responden | Skor Masing-Masing Item |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | jumlah |
|-----------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
|           | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |        |
| 1         | 5                       | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 120    |
| 2         | 5                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 119    |
| 3         | 5                       | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 116    |
| 4         | 5                       | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 119    |
| 5         | 5                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 120    |
| 6         | 5                       | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 110    |
| 7         | 5                       | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 116    |
| 8         | 5                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 110    |
| 9         | 4                       | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 109    |
| 10        | 5                       | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 113    |
| 11        | 4                       | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 110    |
| 12        | 4                       | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 110    |
| 13        | 4                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 117    |
| 14        | 5                       | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 115    |
| 15        | 5                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 117    |
| 16        | 5                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 116    |
| 17        | 5                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 114    |
| 18        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 121    |
| 19        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 116    |
| 20        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 116    |
| 21        | 5                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 110    |
| 22        | 5                       | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 118    |
| 23        | 5                       | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 119    |
| 24        | 5                       | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 118    |
| 25        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 119    |
| 26        | 5                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 115    |
| 27        | 4                       | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 115    |
| 28        | 4                       | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 118    |
| 29        | 5                       | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 114    |
| 30        | 5                       | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 116    |
| 31        | 5                       | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 112    |
| 32        | 4                       | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 114    |
| 33        | 5                       | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 117    |
| 34        | 3                       | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 111    |
| 35        | 5                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 118    |
| 36        | 5                       | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 118    |
| 37        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 123    |
| 38        | 5                       | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 116    |
| 39        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 114    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 118 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 114 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 109 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 108 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 115 |
| 45 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 105 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 115 |
| 47 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 117 |
| 48 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 116 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 114 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 115 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 119 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 121 |
| 53 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 110 |
| 54 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 111 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 117 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 105 |
| 57 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 109 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 106 |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 109 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 109 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 116 |
| 62 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 113 |
| 63 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 104 |
| 64 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 100 |
| 65 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 105 |
| 66 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 106 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 118 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 117 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 113 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 114 |
| 71 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 117 |
| 72 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 118 |
| 73 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 119 |
| 74 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 116 |
| 75 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 117 |

|        |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |   |      |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|------|
| 76     | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3 | 118  |
| 77     | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5 | 113  |
| 78     | 4   | 5   | 3   | 5   | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5 | 114  |
| 79     | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5 | 117  |
| 80     | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5 | 119  |
| 81     | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5 | 122  |
| 82     | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5 | 121  |
| 83     | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5 | 113  |
| 84     | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5 | 119  |
| 85     | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5 | 117  |
| 86     | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5 | 116  |
| 87     | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5 | 121  |
| 88     | 3   | 3   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5 | 109  |
| 89     | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5 | 113  |
| 90     | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5 | 110  |
| 91     | 3   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5 | 115  |
| 92     | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5 | 113  |
| 93     | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4 | 112  |
| 94     | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4 | 113  |
| 95     | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5 | 112  |
| 96     | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5 | 114  |
| 97     | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4 | 112  |
| jumlah | 455 | 420 | 448 | 445 | 450 | 448 | 444 | 433 | 453 | 437 | 429 | 437 | 450 | 445 | 455 | 440 | 424 | 435 | 439 | 444 | 464 | 454 | 450 | 451 | 447 |   | 1109 |

**TABULASI DATA**  
**SEMANGAT KERJA GURU DI SMK SWASTA SE KOTA PADANG PANJANG**

**Variabel Y: Semangat Kerja**

| Responden | Skor Masing-Masing Item |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | jumlah |
|-----------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
|           | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |        |
| 1         | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 112    |
| 2         | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 122    |
| 3         | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 123    |
| 4         | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 120    |
| 5         | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 120    |
| 6         | 5                       | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 116    |
| 7         | 5                       | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 118    |
| 8         | 5                       | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 115    |
| 9         | 5                       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 111    |
| 10        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 118    |
| 11        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 116    |
| 12        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 112    |
| 13        | 5                       | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 2  | 5  | 112    |
| 14        | 2                       | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 104    |
| 15        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 120    |
| 16        | 5                       | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 118    |
| 17        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 115    |
| 18        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 106    |
| 19        | 4                       | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 100    |
| 20        | 4                       | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5  | 5  | 4  | 2  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 102    |
| 21        | 4                       | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 101    |
| 22        | 5                       | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 111    |
| 23        | 5                       | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 110    |
| 24        | 5                       | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 111    |
| 25        | 5                       | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 114    |
| 26        | 4                       | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 107    |
| 27        | 4                       | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 2  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 106    |
| 28        | 4                       | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 107    |
| 29        | 5                       | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 104    |
| 30        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 4  | 5  | 2  | 4  | 5  | 5  | 106    |
| 31        | 5                       | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 110    |
| 32        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  | 4  | 4  | 104    |
| 33        | 5                       | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3  | 112    |
| 34        | 5                       | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 104    |
| 35        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 111    |
| 36        | 5                       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 124    |
| 37        | 4                       | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 105    |
| 38        | 5                       | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 106    |
| 39        | 5                       | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 110    |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 116 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 119 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 119 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 112 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 118 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 115 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 123 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 107 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 124 |
| 49 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 103 |
| 50 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 103 |
| 51 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 105 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 119 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 117 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 115 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 106 |
| 56 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 101 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 103 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 101 |
| 59 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 111 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 111 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 111 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 113 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 107 |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 106 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 107 |
| 66 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 105 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 109 |
| 68 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 111 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 103 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 112 |
| 71 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 105 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 112 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 123 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 105 |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 108 |

|                         |       |     |      |      |       |      |      |      |        |       |      |      |       |      |      |       |     |       |      |      |      |      |       |      |      |       |
|-------------------------|-------|-----|------|------|-------|------|------|------|--------|-------|------|------|-------|------|------|-------|-----|-------|------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| 76                      | 5     | 5   | 4    | 5    | 5     | 4    | 4    | 3    | 4      | 5     | 5    | 4    | 3     | 4    | 5    | 4     | 5   | 3     | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 3    | 3    | 107   |
| 77                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 4    | 5    | 4    | 4      | 5     | 5    | 5    | 5     | 3    | 5    | 4     | 5   | 4     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4    | 5    | 112   |
| 78                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5    | 5      | 5     | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5     | 5   | 5     | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 5    | 5    | 124   |
| 79                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5    | 5      | 5     | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5     | 5   | 5     | 4    | 5    | 5    | 4    | 5     | 3    | 5    | 121   |
| 80                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5    | 5      | 5     | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5     | 5   | 5     | 3    | 5    | 5    | 4    | 5     | 4    | 5    | 121   |
| 81                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5    | 5      | 5     | 5    | 3    | 5     | 5    | 5    | 5     | 5   | 5     | 5    | 5    | 5    | 4    | 5     | 4    | 5    | 121   |
| 82                      | 5     | 5   | 5    | 4    | 4     | 4    | 4    | 4    | 5      | 5     | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 4     | 5   | 5     | 3    | 5    | 5    | 4    | 5     | 5    | 5    | 116   |
| 83                      | 5     | 4   | 4    | 5    | 4     | 5    | 5    | 5    | 4      | 5     | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5     | 5   | 4     | 5    | 5    | 4    | 5    | 2     | 5    |      | 116   |
| 84                      | 5     | 5   | 5    | 4    | 4     | 4    | 4    | 4    | 5      | 5     | 5    | 3    | 5     | 5    | 5    | 5     | 5   | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 5    | 5    | 117   |
| 85                      | 5     | 4   | 4    | 4    | 5     | 5    | 5    | 4    | 5      | 5     | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5     | 5   | 3     | 5    | 5    | 3    | 4    | 4     | 5    |      | 115   |
| 86                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5    | 5      | 5     | 5    | 5    | 5     | 5    | 4    | 4     | 5   | 5     | 3    | 5    | 5    | 5    | 3     | 4    | 5    | 118   |
| 87                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5    | 5      | 5     | 5    | 3    | 5     | 5    | 5    | 5     | 5   | 5     | 4    | 5    | 5    | 3    | 3     | 5    | 5    | 118   |
| 88                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5    | 4      | 4     | 4    | 4    | 4     | 4    | 4    | 4     | 5   | 5     | 5    | 5    | 5    | 3    | 4     | 5    | 5    | 114   |
| 89                      | 5     | 4   | 4    | 5    | 5     | 5    | 5    | 5    | 5      | 5     | 5    | 4    | 4     | 5    | 5    | 5     | 4   | 5     | 3    | 5    | 5    | 3    | 4     | 5    | 5    | 115   |
| 90                      | 4     | 3   | 5    | 4    | 3     | 4    | 5    | 4    | 5      | 4     | 5    | 3    | 5     | 4    | 4    | 3     | 3   | 4     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 107   |
| 91                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 5    | 4    | 4    | 5      | 5     | 5    | 5    | 4     | 5    | 4    | 5     | 4   | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 120   |
| 92                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 5    | 3    | 3    | 5      | 5     | 5    | 5    | 4     | 5    | 5    | 5     | 4   | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 119   |
| 93                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 4     | 5    | 4    | 5    | 5      | 5     | 5    | 4    | 4     | 5    | 5    | 4     | 4   | 4     | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 4    | 4    | 115   |
| 94                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 4    | 5      | 5     | 5    | 4    | 4     | 3    | 4    | 3     | 3   | 4     | 5    | 4    | 3    | 4    | 4     | 3    | 4    | 106   |
| 95                      | 4     | 5   | 5    | 4    | 5     | 5    | 3    | 5    | 4      | 4     | 4    | 3    | 3     | 4    | 5    | 3     | 5   | 5     | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 3    | 4    | 104   |
| 96                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 5     | 5    | 3    | 3    | 5      | 5     | 5    | 5    | 4     | 5    | 4    | 5     | 4   | 5     | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5    | 5    | 118   |
| 97                      | 5     | 5   | 5    | 5    | 4     | 5    | 4    | 5    | 5      | 5     | 5    | 4    | 4     | 5    | 5    | 4     | 4   | 4     | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 4    | 3    | 114   |
| jumlah                  | 458   | 446 | 461  | 451  | 446   | 455  | 402  | 412  | 446    | 453   | 454  | 419  | 431   | 436  | 440  | 402   | 417 | 418   | 435  | 447  | 462  | 424  | 438   | 383  | 430  | 10866 |
| rata-rata               | 4,72  | 4,6 | 4,75 | 4,65 | 4,6   | 4,69 | 4,14 | 4,25 | 4,5979 | 4,67  | 4,68 | 4,32 | 4,44  | 4,49 | 4,54 | 4,14  | 4,3 | 4,31  | 4,48 | 4,61 | 4,76 | 4,37 | 4,52  | 3,95 | 4,43 |       |
| Rata-rata Sub Indikator | 4,680 |     |      |      | 4,420 |      |      |      | 4,598  | 4,557 |      |      | 4,384 |      |      |       |     | 4,507 |      |      |      |      | 4,299 |      |      |       |
| Rata-rata Indikator     | 4,556 |     |      |      |       |      |      |      |        | 4,448 |      |      |       |      |      | 4,429 |     |       |      |      |      |      |       |      |      |       |

## Lampiran 8

### PENGOLAHAN DATA

#### A. Distribusi Frekuensi Masing-Masing Variabel

##### 1. Semangat Kerja

##### a. Distribusi frekuensi skor Semangat Kerja

| Kelas Interval | F         | Cum f     | $x'$     | $fx'$     | $fx''$     |
|----------------|-----------|-----------|----------|-----------|------------|
| 121-124        | 10        | 97        | 3        | 30        | 90         |
| 117-120        | 17        | 87        | 2        | 34        | 68         |
| 113-116        | 16        | 70        | 1        | 16        | 16         |
| <b>109-112</b> | <b>21</b> | <b>54</b> | <b>0</b> | <b>0</b>  | <b>0</b>   |
| 105-108        | 19        | 33        | -1       | -19       | 19         |
| 101-104        | 13        | 14        | -2       | -26       | 52         |
| 97-100         | 1         | 1         | -3       | -3        | 9          |
|                |           |           |          | <b>32</b> | <b>254</b> |

#### 1) Mencari Mean, Median, Modus dan Standar Deviasi

$$\begin{aligned}
 \text{a. Mean } (\bar{x}) &= \frac{MT + \sum f x^{i,i}}{N} \\
 &= 110,5 + \frac{32}{97} \cdot 4 \\
 &= 110,5 + (0,329) \cdot 4 \\
 &= 110,5 + 1,316 \\
 &= \mathbf{111,816}
 \end{aligned}$$

b. Median (Mdn)

$$\begin{aligned}
 &= Bb + \left( \frac{\frac{N}{2} - cfb}{fd} \right) \cdot i \\
 &= 108,5 + \left( \frac{\frac{97}{2} - 33}{21} \right) \cdot 4 \\
 &= 108,5 + (0,738) \cdot 4 \\
 &= 108,5 + 2,952 \\
 &= \mathbf{111,452}
 \end{aligned}$$

c. Modus (Mo)

$$\begin{aligned}
 &= 3 \text{ Median} - 2 \text{ Mean} \\
 &= 3 (111,45) - 2 (111,81) \\
 &= 334,35 - 223,62 \\
 &= \mathbf{110,73}
 \end{aligned}$$

d. Standar Deviasi (SD)

$$\begin{aligned}
 &= i \sqrt{\left( \frac{\sum fx'^2}{N} \right) - \left( \frac{\sum fx'}{N} \right)^2} \\
 &= 4 \sqrt{\left( \frac{254}{97} \right) - \left( \frac{32}{97} \right)^2} \\
 &= 4 \sqrt{2,61 - 0,108} \\
 &= 4 \sqrt{2,502} \\
 &= 4 \cdot 1,581 \\
 &= \mathbf{6,324}
 \end{aligned}$$

## 2) Uji Normalitas dengan Chi Kuadrat

### 1. Uji Normalitas Variabel Semangat Kerja

$$N = 97 \quad SD = 6,324$$

$$\bar{X} = 111,816 \quad db = 6-3 = 3$$

#### a. Langkah pertama mencari nilai Z (Z-score)

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{SD}$$

$$Z_1 = \frac{124,5 - 111,816}{6,324} = 2,00$$

$$Z_2 = \frac{120,5 - 111,816}{6,324} = 1,37$$

$$Z_3 = \frac{116,5 - 111,816}{6,324} = 0,74$$

$$Z_4 = \frac{112,5 - 111,816}{6,324} = 0,10$$

$$Z_5 = \frac{108,5 - 111,816}{7,95} = -0,52$$

$$Z_6 = \frac{104,5 - 111,816}{6,324} = -1,15$$

$$Z_7 = \frac{100,5 - 111,816}{6,324} = -1,78$$

$$Z_8 = \frac{96,5 - 111,816}{6,324} = -2,42$$

#### b. Langkah kedua mencari luas area Z

$$1. 0,4772 - 0,4147 = 0,06 \times 97 = 5,82$$

$$2. 0,4147 - 0,2703 = 0,14 \times 97 = 13,58$$

$$3. 0,2703 - 0,0398 = 0,23 \times 97 = 22,31$$

$$4. 0,1985 - 0,0398 = 0,15 \times 97 = 14,55$$

$$5. 0,3749 - 0,1985 = 0,17 \times 97 = 16,49$$

$$6. 0,4625 - 0,3749 = 0,08 \times 97 = 7,76$$

$$7. 0,4922 - 0,4625 = 0,02 \times 97 = 1,94$$

| Kelas interval | Batas area | Z     | Area Z | Luas area z | Fo | fh    | fo-fh | fo-fh <sup>2</sup> | $\frac{fo-fh^2}{fh}$ |
|----------------|------------|-------|--------|-------------|----|-------|-------|--------------------|----------------------|
| 121-124        | 124,5      | 2,00  | 0,4772 | 0,06        | 10 | 5,82  | 4,18  | 17,4               | 2,98                 |
| 117-120        | 120,5      | 1,37  | 0,4147 | 0,14        | 17 | 13,58 | 3,42  | 11,6               | 0,85                 |
| 113-116        | 116,5      | 0,74  | 0,2703 | 0,23        | 16 | 22,31 | -6,31 | 39,7               | 1,77                 |
| <b>109-112</b> | 112,5      | 0,10  | 0,0398 | 0,15        | 21 | 14,55 | 6,15  | 37,1               | 2,54                 |
| 105-108        | 108,5      | -0,52 | 0,1985 | 0,17        | 19 | 16,49 | 2,51  | 6,3                | 0,38                 |
| 101-104        | 104,5      | -1,15 | 0,3749 | 0,08        | 13 | 7,76  | 4,14  | 17,1               | 2,20                 |
| 97-100         | 100,5      | -1,78 | 0,4625 | 0,02        | 1  | 1,94  | -0,94 | 0,88               | 0,45                 |
|                | 96,5       | -2,42 | 0,4922 |             |    |       |       |                    |                      |
|                |            |       |        |             |    |       |       |                    | <b>11,17</b>         |

Data Variabel (Y) yang diperoleh berdistribusi normal dimana  $\chi^2$  yang diperoleh  $11,17 < \chi^2$  tabel pada taraf kepercayaan 95% dengan db 3 (11,34).

## 2. Iklim Sekolah

### a. Distribusi frekuensi skor Iklim Sekolah

| Kelas Interval | F         | Cum f     | $x'$     | $fx'$      | $fx''$     |
|----------------|-----------|-----------|----------|------------|------------|
| 120-123        | 4         | 97        | 2        | 8          | 16         |
| 116-119        | 22        | 93        | 1        | 22         | 22         |
| <b>112-115</b> | <b>25</b> | <b>71</b> | <b>0</b> | <b>0</b>   | <b>0</b>   |
| 108-111        | 15        | 46        | -1       | -15        | 15         |
| 104-107        | 19        | 31        | -2       | -38        | 76         |
| 100-103        | 12        | 12        | -3       | -36        | 108        |
|                |           |           |          | <b>-15</b> | <b>237</b> |

### 1. Mencari Mean, Median, Modus dan Standar Iklim Sekolah

$$\begin{aligned}
 \text{a. Mean } (\bar{x}) &= MT + \frac{\sum fx^i}{N} \cdot i \\
 &= 113,5 + \left( \frac{-59}{97} \right) \cdot 4 \\
 &= 113,5 + (-0,608) \cdot 4 \\
 &= 113,5 - 2,432 \\
 &= 111,068
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. Median (Mdn) } x &= Bb + \frac{N/2 - cfb}{fd} \cdot i \\
 &= 111,5 + \frac{(97/2 - 46)}{25} \cdot 4 \\
 &= 111,5 + (0,1) \cdot 5 \\
 &= 111,5 + 0,4
 \end{aligned}$$

$$=111,9$$

$$\begin{aligned} \text{c. Modus (Mod) } x &= 3 \text{ Median} - 2 \text{ Mean} \\ &= 3(111,9) - 2(111,068) \\ &= 335,7 - 222,136 \\ &= 113,564 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{d. Standar Deviasi (SD)} &= i \sqrt{\frac{(\sum f x^2)}{N} - \frac{(\sum f (x^i)^2)}{N}} \\ &= 4 \cdot \sqrt{\frac{(237)}{97} - \frac{(-59)^2}{97}} \\ &= 4 \cdot \sqrt{2,44 - (-0,608)^2} \\ &= 4 \cdot \sqrt{2,44 - 0,369} \\ &= 4 \cdot \sqrt{2,071} \\ &= 4 \cdot 1,43 \\ &= 5,72 \end{aligned}$$

## 2. Uji Normalitas Untuk Variabel Iklim Sekolah

$$N = 97$$

$$\bar{x} = 111,068$$

$$SD = 5,72$$

$$db = 6 - 3 = 3$$



a. Langkah pertama mencari Z Score

$$z = \frac{x - \bar{x}}{SD}$$

$$z_1 = \frac{123,5 - 111,068}{5,72} = 2,17$$

$$z_2 = \frac{119,5 - 111,068}{5,72} = 1,47$$

$$z_3 = \frac{115,5 - 111,068}{5,72} = 0,77$$

$$z_4 = \frac{111,5 - 111,068}{5,72} = 0,07$$

$$z_5 = \frac{107,5 - 111,068}{5,72} = -0,64$$

$$z_6 = \frac{103,5 - 111,068}{5,72} = -1,32$$

$$z_7 = \frac{99,5 - 111,068}{5,72} = -2,02$$

b. Langkah kedua mencari luas area Z

1.  $0,4850 - 0,4292 = 0,05 \times 97 = 4,85$
2.  $0,4292 - 0,2794 = 0,15 \times 97 = 14,55$
3.  $0,2794 - 0,0279 = 0,25 \times 97 = 24,25$
4.  $0,2389 - 0,0279 = 0,21 \times 97 = 20,37$
5.  $0,4066 - 0,2389 = 0,16 \times 97 = 15,52$
6.  $0,4783 - 0,4066 = 0,07 \times 97 = 6,79$

| ci      | Batas area | Z     | Area Z | Luas area z | Fo | fh    | fo-fh | fo-fh <sup>2</sup> | $\frac{fo-fh^2}{fh}$ |
|---------|------------|-------|--------|-------------|----|-------|-------|--------------------|----------------------|
| 120-123 | 123,5      | 2,17  | 0,4850 | 0,05        | 4  | 4,85  | -0,45 | 0,20               | 0,04                 |
| 116-119 | 119,5      | 1,47  | 0,4292 | 0,15        | 22 | 14,55 | 7,45  | 55,5               | 3,81                 |
| 112-115 | 115,5      | 0,77  | 0,2794 | 0,25        | 25 | 24,25 | 0,75  | 0,56               | 0,02                 |
| 108-111 | 111,5      | 0,07  | 0,0279 | 0,21        | 15 | 20,37 | -5,37 | 28,8               | 1,41                 |
| 104-107 | 107,5      | -0,64 | 0,2389 | 0,16        | 19 | 15,52 | 3,48  | 12,1               | 0,78                 |
| 100-103 | 103,5      | -1,32 | 0,4066 | 0,07        | 12 | 6,79  | 5,21  | 27,1               | 3,99                 |
|         | 99,5       | -2,02 | 0,4783 |             |    |       |       |                    |                      |
|         |            |       |        |             |    |       |       |                    | <b>10,05</b>         |

Data Variabel (X) yang diperoleh berdistribusi normal dimana  $\chi^2$  yang diperoleh  $10,05 < \chi^2_{\text{tabel}}$  pada taraf kepercayaan 95% dengan db 3 (11,34).

### Lampiran 9

Tabel Pembantu Uji Hipotesis Iklim Sekolah dan Semangat Kerja Guru

| No | X   | Y   | X <sup>2</sup> | Y <sup>2</sup> | XY    |
|----|-----|-----|----------------|----------------|-------|
| 1  | 120 | 112 | 14400          | 12544          | 13440 |
| 2  | 119 | 122 | 14161          | 14884          | 14518 |
| 3  | 116 | 123 | 13456          | 15129          | 14268 |
| 4  | 119 | 120 | 14161          | 14400          | 14280 |
| 5  | 120 | 120 | 14400          | 14400          | 14400 |
| 6  | 110 | 116 | 12100          | 13456          | 12760 |
| 7  | 116 | 118 | 13456          | 13924          | 13688 |
| 8  | 110 | 115 | 12100          | 13225          | 12650 |
| 9  | 109 | 111 | 11881          | 12321          | 12099 |
| 10 | 113 | 118 | 12769          | 13924          | 13334 |
| 11 | 110 | 116 | 12100          | 13456          | 12760 |
| 12 | 110 | 112 | 12100          | 12544          | 12320 |
| 13 | 117 | 112 | 13689          | 12544          | 13104 |
| 14 | 115 | 104 | 13225          | 10816          | 11960 |
| 15 | 117 | 120 | 13689          | 14400          | 14040 |
| 16 | 116 | 118 | 13456          | 13924          | 13688 |
| 17 | 114 | 115 | 12996          | 13225          | 13110 |
| 18 | 121 | 106 | 14641          | 11236          | 12826 |

|           |            |            |       |       |       |
|-----------|------------|------------|-------|-------|-------|
| <b>19</b> | <b>116</b> | <b>100</b> | 13456 | 10000 | 11600 |
| <b>20</b> | <b>116</b> | <b>102</b> | 13456 | 10404 | 11832 |
| <b>21</b> | <b>110</b> | <b>101</b> | 12100 | 10201 | 11110 |
| <b>22</b> | <b>118</b> | <b>111</b> | 13924 | 12321 | 13098 |
| <b>23</b> | <b>119</b> | <b>110</b> | 14161 | 12100 | 13090 |
| <b>24</b> | <b>118</b> | <b>111</b> | 13924 | 12321 | 13098 |
| <b>25</b> | <b>119</b> | <b>114</b> | 14161 | 12996 | 13566 |
| <b>26</b> | <b>115</b> | <b>107</b> | 13225 | 11449 | 12305 |
| <b>27</b> | <b>115</b> | <b>106</b> | 13225 | 11236 | 12190 |
| <b>28</b> | <b>118</b> | <b>107</b> | 13924 | 11449 | 12626 |
| <b>29</b> | <b>114</b> | <b>104</b> | 12996 | 10816 | 11856 |
| <b>30</b> | <b>116</b> | <b>106</b> | 13456 | 11236 | 12296 |
| <b>31</b> | <b>112</b> | <b>110</b> | 12544 | 12100 | 12320 |
| <b>32</b> | <b>114</b> | <b>104</b> | 12996 | 10816 | 11856 |
| <b>33</b> | <b>117</b> | <b>112</b> | 13689 | 12544 | 13104 |
| <b>34</b> | <b>111</b> | <b>104</b> | 12321 | 10816 | 11544 |
| <b>35</b> | <b>118</b> | <b>111</b> | 13924 | 12321 | 13098 |
| <b>36</b> | <b>118</b> | <b>124</b> | 13924 | 15376 | 14632 |
| <b>37</b> | <b>123</b> | <b>105</b> | 15129 | 11025 | 12915 |
| <b>38</b> | <b>116</b> | <b>106</b> | 13456 | 11236 | 12296 |
| <b>39</b> | <b>114</b> | <b>110</b> | 12996 | 12100 | 12540 |
| <b>40</b> | <b>118</b> | <b>116</b> | 13924 | 13456 | 13688 |

|           |            |            |       |       |       |
|-----------|------------|------------|-------|-------|-------|
| <b>41</b> | <b>114</b> | <b>119</b> | 12996 | 14161 | 13566 |
| <b>42</b> | <b>109</b> | <b>119</b> | 11881 | 14161 | 12971 |
| <b>43</b> | <b>108</b> | <b>112</b> | 11664 | 12544 | 12096 |
| <b>44</b> | <b>115</b> | <b>118</b> | 13225 | 13924 | 13570 |
| <b>45</b> | <b>105</b> | <b>115</b> | 11025 | 13225 | 12075 |
| <b>46</b> | <b>115</b> | <b>123</b> | 13225 | 15129 | 14145 |
| <b>47</b> | <b>117</b> | <b>107</b> | 13689 | 11449 | 12519 |
| <b>48</b> | <b>116</b> | <b>124</b> | 13456 | 15376 | 14384 |
| <b>49</b> | <b>114</b> | <b>103</b> | 12996 | 10609 | 11742 |
| <b>50</b> | <b>115</b> | <b>103</b> | 13225 | 10609 | 11845 |
| <b>51</b> | <b>119</b> | <b>105</b> | 14161 | 11025 | 12495 |
| <b>52</b> | <b>121</b> | <b>119</b> | 14641 | 14161 | 14399 |
| <b>53</b> | <b>110</b> | <b>117</b> | 12100 | 13689 | 12870 |
| <b>54</b> | <b>111</b> | <b>115</b> | 12321 | 13225 | 12765 |
| <b>55</b> | <b>117</b> | <b>106</b> | 13689 | 11236 | 12402 |
| <b>56</b> | <b>105</b> | <b>101</b> | 11025 | 10201 | 10605 |
| <b>57</b> | <b>109</b> | <b>103</b> | 11881 | 10609 | 11227 |
| <b>58</b> | <b>106</b> | <b>101</b> | 11236 | 10201 | 10706 |
| <b>59</b> | <b>109</b> | <b>111</b> | 11881 | 12321 | 12099 |
| <b>60</b> | <b>109</b> | <b>111</b> | 11881 | 12321 | 12099 |
| <b>61</b> | <b>116</b> | <b>111</b> | 13456 | 12321 | 12876 |
| <b>62</b> | <b>113</b> | <b>113</b> | 12769 | 12769 | 12769 |

|           |            |            |       |       |       |
|-----------|------------|------------|-------|-------|-------|
| <b>63</b> | <b>104</b> | <b>107</b> | 10816 | 11449 | 11128 |
| <b>64</b> | <b>100</b> | <b>106</b> | 10000 | 11236 | 10600 |
| <b>65</b> | <b>105</b> | <b>107</b> | 11025 | 11449 | 11235 |
| <b>66</b> | <b>106</b> | <b>105</b> | 11236 | 11025 | 11130 |
| <b>67</b> | <b>118</b> | <b>109</b> | 13924 | 11881 | 12862 |
| <b>68</b> | <b>117</b> | <b>111</b> | 13689 | 12321 | 12987 |
| <b>69</b> | <b>113</b> | <b>103</b> | 12769 | 10609 | 11639 |
| <b>70</b> | <b>114</b> | <b>112</b> | 12996 | 12544 | 12768 |
| <b>71</b> | <b>117</b> | <b>105</b> | 13689 | 11025 | 12285 |
| <b>72</b> | <b>118</b> | <b>112</b> | 13924 | 12544 | 13216 |
| <b>73</b> | <b>119</b> | <b>123</b> | 14161 | 15129 | 14637 |
| <b>74</b> | <b>116</b> | <b>105</b> | 13456 | 11025 | 12180 |
| <b>75</b> | <b>117</b> | <b>108</b> | 13689 | 11664 | 12636 |
| <b>76</b> | <b>118</b> | <b>107</b> | 13924 | 11449 | 12626 |
| <b>77</b> | <b>113</b> | <b>112</b> | 12769 | 12544 | 12656 |
| <b>78</b> | <b>114</b> | <b>124</b> | 12996 | 15376 | 14136 |
| <b>79</b> | <b>117</b> | <b>121</b> | 13689 | 14641 | 14157 |
| <b>80</b> | <b>119</b> | <b>121</b> | 14161 | 14641 | 14399 |
| <b>81</b> | <b>122</b> | <b>121</b> | 14884 | 14641 | 14762 |
| <b>82</b> | <b>121</b> | <b>116</b> | 14641 | 13456 | 14036 |
| <b>83</b> | <b>113</b> | <b>116</b> | 12769 | 13456 | 13108 |
| <b>84</b> | <b>119</b> | <b>117</b> | 14161 | 13689 | 13923 |

|               |            |            |         |         |         |
|---------------|------------|------------|---------|---------|---------|
| <b>85</b>     | <b>117</b> | <b>115</b> | 13689   | 13225   | 13455   |
| <b>86</b>     | <b>116</b> | <b>118</b> | 13456   | 13924   | 13688   |
| <b>87</b>     | <b>121</b> | <b>118</b> | 14641   | 13924   | 14278   |
| <b>88</b>     | <b>109</b> | <b>114</b> | 11881   | 12996   | 12426   |
| <b>89</b>     | <b>113</b> | <b>115</b> | 12769   | 13225   | 12995   |
| <b>90</b>     | <b>110</b> | <b>107</b> | 12100   | 11449   | 11770   |
| <b>91</b>     | <b>115</b> | <b>120</b> | 13225   | 14400   | 13800   |
| <b>92</b>     | <b>113</b> | <b>119</b> | 12769   | 14161   | 13447   |
| <b>93</b>     | <b>112</b> | <b>115</b> | 12544   | 13225   | 12880   |
| <b>94</b>     | <b>113</b> | <b>106</b> | 12769   | 11236   | 11978   |
| <b>95</b>     | <b>112</b> | <b>104</b> | 12544   | 10816   | 11648   |
| <b>96</b>     | <b>114</b> | <b>118</b> | 12996   | 13924   | 13452   |
| <b>97</b>     | <b>112</b> | <b>114</b> | 12544   | 12996   | 12768   |
| <b>Jumlah</b> | 11097      | 10866      | 1271409 | 1221232 | 1243821 |
| <b>Maks</b>   | 123        | 124        |         |         |         |
| <b>Min</b>    | 100        | 100        |         |         |         |

## B. Menghitung Koefisien Korelasi Antara X dan Y dengan Product Moment

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{97 \cdot 1243821 - (11097)(10866)}{\sqrt{\{97 \cdot 1271409 - (11097)^2\} \{97 \cdot 1221232 - (10866)^2\}}} \\
 &= \frac{120650637 - 120580002}{\sqrt{(123326673 - 123143409)(118459504 - 118069956)}} \\
 &= \frac{70635}{\sqrt{(183264)(389548)}} \\
 &= \frac{70635}{\sqrt{71390124672}} \\
 &= \frac{70635}{267189,30} \\
 &= \mathbf{0,264}
 \end{aligned}$$

$r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha$  0,05 N = 97 adalah 0.195

Jadi, uji Korelasi Product Moment diperoleh  $r_{\text{hitung}} \mathbf{0.264} > r_{\text{tabel}}$

**0.195** pada taraf kepercayaan 95%

## C. Menghitung Keberartian Korelasi dengan Uji t

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \\
 &= \frac{0,264\sqrt{97-2}}{\sqrt{1-(0,264)^2}} \\
 &= \frac{0,264 \sqrt{95}}{\sqrt{0,930304}} \\
 &= \frac{0,264 \cdot 9,74}{0,964}
 \end{aligned}$$



$$= \frac{2,572944}{0,964}$$

$$= \mathbf{2,669}$$

$t_{\text{tabel}}$  dengan derajat kebebasan =  $N - 2 = 97 - 2 = 95$ ,  $\alpha$  0,05 adalah 1,658

Jadi, uji keberartian korelasi diperoleh  $t_{\text{hitung}} \mathbf{2,669} > t_{\text{tabel}} \mathbf{1,658}$  pada

taraf kepercayaan 95%.

**Lampiran 10** TABEL NILAI R PRODUCT MOMENT

| n  | Taraf Signif |       | n  | Taraf Signif |       | n    | Taraf Signif |       |
|----|--------------|-------|----|--------------|-------|------|--------------|-------|
|    | 5%           | 1%    |    | 5%           | 1%    |      | 5%           | 1%    |
| 3  | 0,997        | 0,999 | 27 | 0,381        | 0,487 | 55   | 0,266        | 0,345 |
| 4  | 0,950        | 0,990 | 28 | 0,374        | 0,478 | 60   | 0,254        | 0,330 |
| 5  | 0,878        | 0,959 | 29 | 0,367        | 0,470 | 65   | 0,244        | 0,317 |
| 6  | 0,811        | 0,917 | 30 | 0,361        | 0,463 | 70   | 0,235        | 0,306 |
| 7  | 0,754        | 0,874 | 31 | 0,355        | 0,456 | 75   | 0,227        | 0,296 |
| 8  | 0,707        | 0,834 | 32 | 0,349        | 0,449 | 80   | 0,220        | 0,286 |
| 9  | 0,666        | 0,798 | 33 | 0,344        | 0,442 | 85   | 0,213        | 0,278 |
| 10 | 0,632        | 0,765 | 34 | 0,339        | 0,436 | 90   | 0,207        | 0,270 |
| 11 | 0,602        | 0,735 | 35 | 0,334        | 0,430 | 95   | 0,202        | 0,263 |
| 12 | 0,576        | 0,708 | 36 | 0,329        | 0,424 | 100  | 0,195        | 0,256 |
| 13 | 0,553        | 0,684 | 37 | 0,325        | 0,418 | 125  | 0,176        | 0,230 |
| 14 | 0,532        | 0,661 | 38 | 0,320        | 0,413 | 150  | 0,159        | 0,210 |
| 15 | 0,514        | 0,641 | 39 | 0,316        | 0,408 | 175  | 0,148        | 0,194 |
| 16 | 0,497        | 0,623 | 40 | 0,312        | 0,403 | 200  | 0,138        | 0,181 |
| 17 | 0,482        | 0,606 | 41 | 0,308        | 0,398 | 300  | 0,113        | 0,148 |
| 18 | 0,468        | 0,59  | 42 | 0,304        | 0,393 | 400  | 0,098        | 0,128 |
| 19 | 0,458        | 0,575 | 43 | 0,301        | 0,389 | 500  | 0,088        | 0,115 |
| 20 | 0,444        | 0,561 | 44 | 0,297        | 0,384 | 600  | 0,080        | 0,105 |
| 21 | 0,433        | 0,549 | 45 | 0,294        | 0,380 | 700  | 0,074        | 0,097 |
| 22 | 0,423        | 0,537 | 46 | 0,291        | 0,376 | 800  | 0,070        | 0,091 |
| 23 | 0,413        | 0,526 | 47 | 0,288        | 0,372 | 900  | 0,065        | 0,086 |
| 24 | 0,404        | 0,515 | 48 | 0,284        | 0,368 | 1000 | 0,062        | 0,081 |
| 25 | 0,396        | 0,505 | 49 | 0,281        | 0,364 |      |              |       |
| 26 | 0,388        | 0,496 | 50 | 0,279        | 0,361 |      |              |       |

Sumber : Arikunto Suharsimi, 2007. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta : Jakarta.

### Lampiran 11



## Lampiran 12

**TABEL HARGA KRITIK DARI RHO SPEARMAN**

| N  | Interval Kepercayaan |       | N  | Interval Kepercayaan |       |
|----|----------------------|-------|----|----------------------|-------|
|    | 95%                  | 99%   |    | 95%                  | 99%   |
| 5  | 1,000                | ....  | 16 | 0,505                | 0,665 |
| 6  | 0,886                | 0,929 | 18 | 0,475                | 0,625 |
| 7  | 0,786                | 0,929 | 20 | 0,450                | 0,591 |
| 8  | 0,738                | 0,882 | 22 | 0,428                | 0,562 |
| 9  | 0,683                | 0,833 | 24 | 0,409                | 0,537 |
| 10 | 0,648                | 0,794 | 26 | 0,392                | 0,515 |
| 12 | 0,591                | 0,777 | 28 | 0,377                | 0,496 |
| 14 | 0,544                | 0,715 | 30 | 0,364                | 0,478 |

## Lampiran 13

## TABEL NILAI t

| TABEL NILAI-NILAI t |                    |       |       |       |        |        |        |         |
|---------------------|--------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|---------|
| d.b.                | Taraf Signifikansi |       |       |       |        |        |        |         |
|                     | 50%                | 40%   | 20%   | 10%   | 5%     | 2%     | 1%     | 0,1%    |
| 1                   | 1,000              | 1,376 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 | 636,691 |
| 2                   | 0,816              | 1,061 | 1,886 | 2,920 | 4,303  | 6,965  | 9,925  | 31,598  |
| 3                   | 0,765              | 0,978 | 1,638 | 2,353 | 3,182  | 4,541  | 5,841  | 12,941  |
| 4                   | 0,741              | 0,941 | 1,533 | 2,132 | 2,776  | 3,747  | 4,604  | 8,610   |
| 5                   | 0,727              | 0,920 | 1,476 | 2,015 | 2,571  | 3,365  | 4,032  | 6,859   |
| 6                   | 0,718              | 0,906 | 1,440 | 1,943 | 2,447  | 3,143  | 3,707  | 5,959   |
| 7                   | 0,711              | 0,896 | 1,415 | 1,895 | 2,365  | 2,998  | 3,499  | 5,405   |
| 8                   | 0,706              | 0,889 | 1,397 | 1,860 | 2,306  | 2,896  | 3,355  | 5,041   |
| 9                   | 0,703              | 0,883 | 1,383 | 1,833 | 2,262  | 2,821  | 3,250  | 4,781   |
| 10                  | 0,700              | 0,879 | 1,372 | 1,812 | 2,228  | 2,764  | 3,169  | 4,587   |
| 11                  | 0,697              | 0,876 | 1,363 | 1,796 | 2,201  | 2,718  | 3,106  | 4,437   |
| 12                  | 0,695              | 0,873 | 1,356 | 1,782 | 2,179  | 2,681  | 3,055  | 4,318   |
| 13                  | 0,694              | 0,870 | 1,350 | 1,771 | 2,160  | 2,650  | 3,012  | 4,221   |
| 14                  | 0,692              | 0,868 | 1,345 | 1,761 | 2,145  | 2,624  | 2,977  | 4,140   |
| 15                  | 0,691              | 0,866 | 1,341 | 1,753 | 2,131  | 2,602  | 2,947  | 4,073   |
| 16                  | 0,690              | 0,865 | 1,337 | 1,746 | 2,120  | 2,583  | 2,921  | 4,015   |
| 17                  | 0,689              | 0,863 | 1,333 | 1,740 | 2,110  | 2,567  | 2,898  | 3,965   |
| 18                  | 0,688              | 0,862 | 1,330 | 1,734 | 2,101  | 2,552  | 2,878  | 3,922   |
| 19                  | 0,688              | 0,861 | 1,328 | 1,729 | 2,093  | 2,539  | 2,861  | 3,883   |
| 20                  | 0,687              | 0,860 | 1,325 | 1,725 | 2,086  | 2,528  | 2,845  | 3,850   |
| 21                  | 0,686              | 0,859 | 1,323 | 1,721 | 2,080  | 2,518  | 2,831  | 3,819   |
| 22                  | 0,686              | 0,858 | 1,321 | 1,717 | 2,074  | 2,508  | 2,819  | 3,792   |
| 23                  | 0,685              | 0,858 | 1,319 | 1,714 | 2,069  | 2,500  | 2,807  | 3,767   |
| 24                  | 0,685              | 0,857 | 1,318 | 1,711 | 2,064  | 2,492  | 2,797  | 3,745   |
| 25                  | 0,684              | 0,856 | 1,316 | 1,708 | 2,060  | 2,485  | 2,787  | 3,725   |
| 26                  | 0,684              | 0,856 | 1,315 | 1,706 | 2,056  | 2,479  | 2,779  | 3,707   |
| 27                  | 0,684              | 0,855 | 1,314 | 1,703 | 2,052  | 2,473  | 2,771  | 3,690   |
| 28                  | 0,683              | 0,855 | 1,313 | 1,701 | 2,048  | 2,467  | 2,763  | 3,674   |
| 29                  | 0,683              | 0,854 | 1,311 | 1,699 | 2,045  | 2,462  | 2,756  | 3,659   |
| 30                  | 0,683              | 0,854 | 1,310 | 1,697 | 2,042  | 2,457  | 2,750  | 3,646   |
| 40                  | 0,681              | 0,851 | 1,303 | 1,684 | 2,021  | 2,423  | 2,704  | 3,551   |
| 60                  | 0,679              | 0,848 | 1,296 | 1,671 | 2,000  | 2,390  | 2,660  | 3,460   |
| 120                 | 0,677              | 0,845 | 1,289 | 1,658 | 1,980  | 2,358  | 2,617  | 3,373   |
| ∞                   | 0,674              | 0,842 | 1,282 | 1,645 | 1,960  | 2,326  | 2,576  | 3,291   |



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

Alamat: Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131

Telephone: 0751-40343 Fax: 0751-7058693

Website: <http://fip.unp.ac.id>

Nomor : 612/UN35.1.4.2/AK/2015

7 Desember 2015

Lamp : -

Hal : *Izin Penelitian*

A.n. Dewi Permana Sari

Kepada : Yth. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang  
di  
Padang Panjang

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi sdr **A.n. Dewi Permana Sari: NIM/TM 1100120/2011** Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP, akan melakukan penelitian untuk penulisan skripsi :

Judul Penelitian : Hubungan Iklim Sekolah Dengan Semangat Kerja Guru Di Smk Swasta Se-Kota Padang Panjang

Objek : Guru

Tempat Penelitian : Smk Swasta Se-Kota Padang Panjang

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Hadiyanto, M.Ed  
2. Lusi Susanti S.Pd. M.Pd.

Mulai Pelaksanaan : 7 Desember 2015 s/d 7 Januari 2016

Sehubungan dengan ini kami mohon kiranya Bapak dapat memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut untuk melakukan *Penelitian* di wilayah Bapak.

Atas kesediaan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



**Dra. Nelly Adi, M. Pd**  
NIP. 19630206 198602 2 001

Ketua

**Dra. Anisah, M. Pd**  
NIP. 19630614 198903 2 001

**Tembusan :**

1. Dekan FIP (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip Jurusan





**PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG  
KANTOR PELAYANAN PERIZINAN TERPADU**

Jl. Sultan Syahrir No 160 Kelurahan Silaing Bawah Kota Padang Panjang  
Telp. ☎ (0752) 485395 Fax. 📠 (0752) 485395

**REKOMENDASI IZIN MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 070/335/KPPT.NP- PP/XII-2015

Setelah mempelajari Surat dari Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan UNP Nomor : 6.12/UN35.1.4.2/AK/2015 Tanggal 07 Desember 2015 perihal Izin Penelitian maka dengan ini kami menyatakan tidak keberatan atas maksud melaksanakan Penelitian/Permintaan Data di Kota Padang Panjang yang dilakukan oleh :

|                              |                                                                                          |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>N a m a</b>               | : <b>DEWI PERMANA SARI</b>                                                               |
| <b>Tempat /Tanggal Lahir</b> | : Padang Panjang, 17 Februari 1993                                                       |
| <b>Alamat</b>                | : Jorong Hilie Nagari Jaho Kecamatan X Koto                                              |
| <b>No. Kartu Identitas</b>   | : 1304015702930001                                                                       |
| <b>Pekerjaan</b>             | : Mahasiswi                                                                              |
| <b>Judul Penelitian</b>      | : Hubungan Iklim Sekolah Dengan Semangat Kerja Guru Di SMK Swasta Se Kota Padang Panjang |
| <b>Lokasi Penelitian</b>     | : SMK Swasta Se Kota Padang Panjang                                                      |
| <b>Lama Penelitian</b>       | : 10 Desember 2015 s/d 10 Januari 2016                                                   |

Dalam rangka mengadakan penelitian, peneliti diwajibkan/diharuskan memenuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti harus melaporkan diri kepada pihak yang berwenang di tempat penelitian.
2. Penelitian dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ditempat penelitian.
3. Peneliti diwajibkan menyampaikan laporan hasil penelitian kepada Walikota Padang Panjang melalui Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Padang Panjang.
4. Peneliti dilarang melakukan penelitian di luar hal-hal yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang di tempat penelitian.
5. Apabila penelitian yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, maka izin penelitian ini dicabut kembali.

Demikianlah izin penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang Panjang, 10 Desember 2015

**An. WALIKOTA PADANG PANJANG  
KEPALA KANTOR PELAYANAN PERIZINAN TERPADU  
KOTA PADANG PANJANG**



*[Signature]*  
**Dra. TUTI ABDUL RAJAB, MM**  
NIP. 19670715199803 2001

Tembusan :

1. Kepala BPBD Kesbangpol Kota Padang Panjang di Padang Panjang
2. Kepala Sekolah SMK Swasta Se Kota Padang Panjang di Padang Panjang
3. Arsip



**YAYASAN PEMBINAAN SMK PADANG PANJANG & BATIPUH X KOTO**  
**SMK KARYA PADANG PANJANG**

**EKS. STM KARYA**  
**STATUS TERAKREDITASI**

Jl. Hos Cokroaminoto No. 202 Kode Pos 27117

Telp/Fax (0752)82418 Padang Panjang – Sumbang



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 420/389/SMK.101/PP/XII-2015

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Karya Padang Panjang, dengan ini menerangkan bahwa :

|                        |                                    |
|------------------------|------------------------------------|
| Nama                   | : DEWI PERMANA SARI                |
| Tempat / Tanggal Lahir | : Padang Panjang, 17 Februari 1993 |
| N I M                  | : 1304015702930001                 |
| Pekerjaan              | : Mahasiswa                        |
| Jurusan                | : Administrasi Pendidikan          |
| Fakultas               | : Ilmu Pendidikan UNP              |

Bahwa nama yang tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian di SMK Karya Padang Panjang dengan judul Penelitian **Hubungan Iklim Sekolah Dengan Semangat Kerja Guru di SMK Swasta se Kota Padang Panjang** pada tanggal 15 Desember 2015.

Demikianlah surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang Panjang, 21 Desember 2015

Kepala,



Drs. MUSBAR

NIP. 196102151985031003





**DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANGPANJANG  
SMK PEMDA PADANGPANJANG**

**NSS. 322086201003 NPSN. 10303605**

Jl. Sutan Syahrir No 24 Rt XVIII Silaing Bawah  
PADANGPANJANG 27118 Email : smkpenda11@yahoo.co.id



**SURAT KETERANGAN**

**Nomor : 016/800/L08.31/SMK-SWT-08/KP-2015**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HELDI, S.Pd  
Nip : 19691202 199903 1 003  
Pangkat/Golongan : Pembina/IV.a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Instansi : SMK Pemda Padang panjang

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Dewi Permana Sari  
Tempat/Tgl Lahir : Padang Panjang, 17 Februari 1993  
Jenis Kelamin : Perempuan  
No. Kartu Identitas : 1304015702930001  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Judul Penelitian : Hubungan Iklim Sekolah Dengan Semangat Kerja Guru Di  
SMK Swasta Se Kota Padang Panjang

Nama yang tersebut diatas telah melaksanakan penelitian kepada guru SMK Pemda Padang Panjang pada tanggal 15 desember 2015.

Demikian surat keterangan ini kami keluarkan untuk dapat dipergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Padang Panjang, 18 Desember 2015



NIP. 19691202 199903 1 003



**YAYASAN PENDIDIKAN BINA KARYA  
SMK CENDANA PADANG PANJANG**

Jln. H. Agus Salim No.1 Padang Panjang, 27126 ; Telp / Fax : (0752) 84600  
website : www.smkcendana.sch.id ; e-mail : smk.cendana@gmail.com



**SURAT KETERANGAN**  
**018/108.31/SMK.Swt.02/XI/2015**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs.A.Khalil Taj  
N I P : 195912261988031006  
Pangkat/Golongan : Pembina/IV.a  
Jabatan: : Kepala Sekolah  
Instansi : SMK Cendana Padang Panjang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dewi Permana Sari  
Tempat/Tgl Lahir : Padang Panjang, 17 Februari 1993  
Jenis Kelamin : Perempuan  
No. Kartu Identitas : 1304015702930001  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Judul Penelitian : Hubungan Iklim Sekolah Dengan Semangat Kerja Guru di SMK Swasta Se Kota Padang Panjang.

Nama yang tersebut diatas telah selesai melaksanakan penelitian kepada guru SMK Cendana Padang Panjang mulai dari tanggal 10 desember 2015 sampai 10 januari 2016.

Demikian surat keterangan ini kami keluarkan untuk dapat dipergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Padang Panjang, 18 Desember 2015



Tembusan di sampaikan kepada yth :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Bina Karya Padang Panjang
2. Arsip