

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang diskripsi data hasil penelitian untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik distribusi skor dari subyek penelitian masing-masing variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan etos kerja guru. Selanjutnya disajikan perhitungan persyaratan analisis, yaitu uji normalitas. Pada bagian akhir dilakukan pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

A. Deskripsi Data

Data yang didiskripsikan merupakan data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan menggunakan instrumen-instrumen yang dikembangkan.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Rentangan skor jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dijamin berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 46 orang responden, untuk data gaya kepemimpinan kepala sekolah skor teoritiknya 27 – 135, diperoleh rentangan skor antara 87 sampai dengan 127. Skor rata-rata

107,804; modus, 104,; median 105,94 ; varians, 88,65 ; dan standar deviasi 9,42. Skor rata-rata gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 107,804 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 135, tingkat ketercapaiannya 79,85% termasuk dalam kategori baik.

Distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel 4.1, sedangkan gambar histogram distribusi frekuensi dapat dilihat pada gambar 4.1.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

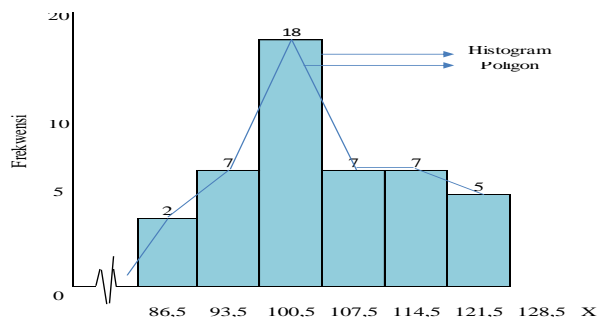
Interval Kelas	Frekuensi	Persentase	Interpretasi
87 – 93	2	4,35%	Tidak Baik
94 – 100	7	15,22%	Kurang Baik
101 – 107	18	39,13%	Cukup Baik
108 – 114	7	15,22%	Baik
115 – 121	7	15,22%	Sangat Baik
122 – 128	5	10,86%	Sempurna
	46	100	

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi frekuensi kelas interval pertama yaitu antara 87 – 93. Frekuensi berjumlah 2 orang. Merupakan 4,35 % dari jumlah responden. Kategori tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval kedua yaitu antara 94 - 100. Frekuensi berjumlah 7 orang. Merupakan 15,22 % dari jumlah responden. Kategori kurang baik. Distribusi frekuensi kelas

interval ketiga yaitu antara 101 - 107. Frekuensi berjumlah 18 orang. Merupakan 39,13 % dari jumlah responden. Kategori cukup baik.

Distribusi frekuensi kelas interval keempat, yaitu antara 108 - 114. Frekuensi berjumlah 7 orang. Merupakan 15,22 % dari jumlah responden. Kategori baik. Distribusi frekuensi kelas interval kelima, yaitu antara 115 – 121. Frekuensinya berjumlah 7 orang. Merupakan 15,22% dari jumlah responden. Kategori sangat baik. Distribusi frekuensi kelas interval keenam, yaitu antara 122 - 128. Frekuensi berjumlah 5 orang. Merupakan 10,86% dari jumlah responden, kategori sempurna.

Tabel distribusi frekuensi di atas bila disajikan dalam bentuk histogram dan poligon seperti terlihat pada gambar 4.1 di bawah ini



Gambar 4.1
Histogram Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Gambar 4.1 menunjukkan histogram frekuensi pertama batas nyata antara 86,5 – 93,5, frekuensinya berjumlah 2 orang, Kategori tidak baik. Histogram frekuensi kedua batas nyata antara 93,5 – 100,5, frekuensinya berjumlah 7 orang, Kategori kurang baik. Histogram frekuensi ketiga batas nyata antara 100,5 – 107,5, frekuensinya berjumlah 18 orang, Kategori cukup baik. Histogram frekuensi keempat batas nyata antara 107,5 – 114,5, frekuensinya berjumlah 7 orang, Kategori baik. Histogram frekuensi kelima batas nyata antara 114,5 – 121,5, frekuensinya berjumlah 7 orang, sangat baik. Histogram frekuensi keenam batas nyata antara 121,5 – 128,5 frekuensinya berjumlah 5 orang, kategori sempurna.

2. Etos Kerja Guru

Rentangan skor jawaban responden pada variabel etos kerja guru dijangar berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 46 orang responden, untuk data etos kerja guru skor teoritiknya 27 – 135, diperoleh rentangan skor antara 83 sampai dengan 130. Skor rata-rata 107,543 ; modus, 104,90 ; median, 106,50 ; varians, 72,13 ; dan simpangan baku 8,49. Skor rata-rata etos kerja guru sebesar 107,543 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 135, tingkat ketercapaiannya 79,66% termasuk dalam kategori baik.

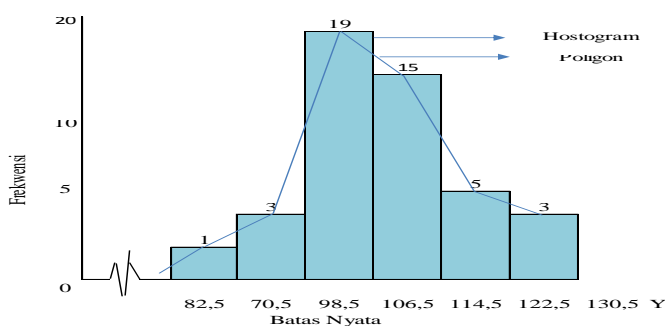
Distribusi frekuensi etos kerja guru dapat dilihat pada tabel 4.2, sedangkan gambar histogram distribusi frekuensi dapat dilihat pada gambar 4.2

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Etos Kerja Guru

Interval Kelas	Frekuensi	Persentase	Interpretasi
83 – 90	1	2,18%	Tidak Baik
91 – 98	3	6,52%	Kurang Baik
99 – 106	19	41,30%	Cukup Baik
107 – 144	15	32,62%	Baik
115 – 122	5	10,86%	Sangat Baik
123 – 130	3	6,52%	Sempurna
	46	100	

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi frekuensi kelas interval pertama, yaitu antara 83 – 90, frekuensinya berjumlah 1 orang. Merupakan 2,18% dari jumlah responden. Kategori tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval kedua, yaitu antara 91 – 98. Frekuensi berjumlah 3 orang. Merupakan 6,52% dari jumlah responden. Kategori kurang baik. Distribusi frekuensi kelas interval ketiga, yaitu antara 99 – 106. Frekuensi berjumlah 19 orang. Merupakan 41,10% dari jumlah responden. Kategori cukup baik.

Distribusi frekuensi kelas interval keempat, yaitu antara 107 – 144. Frekuensi berjumlah 15 orang. Merupakan 32,62% dari jumlah responden. Kategori baik. Distribusi frekuensi kelas interval kelima, yaitu antara 115 – 122. Frekuensi berjumlah 5 orang. Merupakan 10,86% dari jumlah responden. Kategori sangat baik Distribusi frekuensi kelas interval keenam, yaitu antara 123 – 130. Frekuensi berjumlah 3 orang. Merupakan 6,52% dari jumlah responden. Kategori sempurna.



Gambar 4.2

Histogram Distribusi Frekuensi Etos Kerja Guru (Y)

Gambar 4.2 menunjukkan histogram frekuensi pertama,

batas nyata 82,5 – 90,5, frekuensinya berjumlah 1 orang, kategori tidak baik. Histogram frekuensi kedua, batas nyata 90,5 – 98,5, Frekuensi berjumlah 3 orang, kategori kurang baik. Histogram frekuensi ketiga, batas nyata 98,5 – 106,5, Frekuensi berjumlah 19 orang, cukup baik. Histogram frekuensi keempat, yaitu antara 106,5 – 114,5, Frekuensi berjumlah 15 orang, kategori baik.

Histogram frekuensi kelima, batas nyata 114,5 – 122,5, Frekuensi berjumlah 5 orang, kategori sangat baik. Histogram frekuensi keenam, batas nyata 122,5 – 130,5, Frekuensi berjumlah 3 orang, kategori sempurna.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Normalitas Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan korelasi. Sebelum pengujian dilakukan, perlu dilakukan pengujian persyaratan statistik agar hasil analisis regresi dapat digunakan untuk memperoleh kesimpulan yang dapat berlaku secara umum. Uji persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas.

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dengan uji (Liliefors). Kriteria pengujian normalitas adalah H_0 ditolak jika LO_{hitung} lebih besar dari LO_{tabel} , atau H_0 diterima jika LO_{hitung} lebih kecil dari LO_{tabel} . Dengan diterimanya H_0 berarti data dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, jika H_0 ditolak berarti data berasal dari populasi berdistribusi tidak normal.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh Lo_{hitung} sebesar 0,066. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 46$ diperoleh $Lo_{tabel} = 0,130$. Dengan demikian H_0 diterima karena Lo_{hitung} lebih kecil dari Lo_{tabel} ($0,066 < 0,130$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dari populasi berdistribusi normal (lihat lampiran 5). Untuk jelasnya lihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Uji Normalitas variabel Gaya Kepemimpinan (X) dari 46 Responden

N	A	Lo_{Hitung}	Lo_{Tabel}	Keputusan
46	0,05	0,066	0,130	H_0 diterima

2. Etos Kerja Guru

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh Lo_{hitung} sebesar 0,092. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 46$ diperoleh $Lo_{tabel} = 0,130$. Dengan demikian H_0 diterima karena Lo_{hitung} lebih kecil dari Lo_{tabel} ($0,092 < 0,130$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada

variabel etos kerja guru (Y) dari populasi berdistribusi normal (lihat lampiran 5). Untuk jelasnya lihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Uji normalitas variabel Etos Kerja Guru (Y) dari 46 Responden

N	A	$L_{O_{hitung}}$	$L_{O_{table}}$	Keputusan
46	0,05	0,092	0,130	Ho diterima

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persamaan Regresi, Signifikan Regresi dan Lineritas

Regresi

a. Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menentukan kemungkinan bentuk hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru. Tujuan utamanya ialah untuk memprediksi nilai dari suatu variabel yang diketahui dapat digunakan untuk meramalkan nilai dari variabel lain yang tidak diketahui. Setelah dianalisis didapat persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 51,16 + 0,52$. Artinya setiap perubahan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan terjadi perubahan pula sebesar 0,52 terhadap etos kerja guru dengan konstansta 51,16.

b. Uji Signifikan Regresi

Setelah dilakukan analisis persamaan regresi selanjutnya yaitu melakukan signifikan regresi dengan ketentuan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya signifikan, dan jika H_0 diterima maka artinya tidak ada signifikan. Hasil uji signifikan regresi yaitu didapat $F_{hitung} = 21,795$ dan diketahui $F_{tabel} (dk 1:44) = 4,07$. Kesimpulannya maka dapat dikatakan $F_{hitung} 21,795 > F_{tabel} 4,07$. Maka H_0 ditolak artinya signifikan.

c. Uji Lineritas Regresi

Uji lineritas dilakukan guna mengetahui data berpola linear atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut berpola linear atau tidak yaitu dengan ketentuan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka apabila H_0 ditolak artinya data berpola linear apabila H_0 yang diterima maka artinya data tidak berpola linear. Hasil dari uji linearitas yang didapat yaitu $F_{hitung} = 1.670 < F_{tabel} (dk 24:20) = 2,08$. Maka kesimpulannya adalah $F_{hitung} = 1.670 < F_{tabel} = 2,08$, berarti H_0 diterima artinya data berpola linear.

2. Pengujian Koefisien Korelasi, signifikansi Korelasi, dan Koefisien Determinasi

a. Pengujian Koefisien Korelasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, diketahui bahwa indeks koefisien korelasi sebesar 0,576, Termasuk kedalam kategori korelasi yang cukup berarti, karena jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi angka 0,576 berada diantara ($0,41 < KK \leq 0,70$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru.

b. Signifikansi Korelasi

Selanjutnya dilakukan uji signifikan korelasi dengan menggunakan uji t, uji signifikan ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan korelasinya. Berdasarkan perhitungan signifikansi korelasi di dapat $t_{hitung} = 4,667$ sedangkan didapat nilai $t_{tabel} = 1,68$. Setelah dikonsultasikan maka dapat dikatehui $t_{hitung} 4,667 > t_{tabel} 1,68$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, berarti terdapat hubunga positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru.

c. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dimaksudkan untuk mencari kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu 33%. Artinya dapat dikatakan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru adalah 33%, sedangkan sisanya 63% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat diteliti lebih lanjut. Maka kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap etos kerja guru sebesar 33% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dari dua sisi, yaitu hasil analisis dikripsi tiap variabel dan hasil analisis korelasi antar variabel.

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah diperoleh rentang 87 - 93, dengan rata-rata sebesar 107,804, setelah dilihat pada tabel interpretasi dan kategorisasi data pada lamipran perhitungan statistik tabel L. 5.9 menunjukkan skor rata-rata

tergolong baik, dilihat dari ketercapaiannya pada skor rata-rata ideal yaitu tingkat ketercapaiannya 79,85% termasuk dalam kategori baik.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau norma yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya, oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi lingkungannya agar dapat meningkatkan memotivasi dan meningkatkan kinerja para bawahannya. Menurut hasil penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta peneliti ini dilakukan oleh Wirdatul Muniroh mahasiswi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta adalah sebesar 40,6%.¹

¹ Wirdatul Muniroh, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Teladan Yogyakarta”, (Skripsi, Program Sarjana, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015)

b. Tingkat Etos Kerja Guru

Tingkat etos kerja guru berdasarkan nilai rata-rata sebesar 107,543, setelah dilihat pada tabel interpretasi dan kategorisasi pada data lampiran statistik tabel L. 5.10, termasuk pada kategori baik. Dan dilihat dari ketercapaiannya pada rata-rata skor ideal yaitu 79,66% termasuk pada kategori baik. kata etos ini dikenal pula kata etika, etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.

Etos kerja guru merupakan hal yang penting yang harus ditingkatkan karena apabila etos kerja para guru tidak baik maka akan berakibat terhadap motivasi belajar para siswa dan hasil belajar para siswa, menurut hasil penelitian tentang Hubungan Etos Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Indsutri Batik Semarang peneliti ini dilakukan oleh Ika Puspita Sari mahasiswa Universitas Negeri Semarang, dalam penelitiannya menunjukkan

bahwa besarnya hubungan antar etos kerja karyawan industri batik Semarang sebesar 0,664, dan mempunyai kontribusi sebesar 44,1%.²

c. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru

Adapun skor nilai variabel X dan Y dapat dilihat dilampiran Tabal L. 5.6. tabulasi nilai angket dari kedua komponen tersebut yang diperoleh 46 responden akan digabungkan menjadi satu sehingga dapat terlihat dengan jelas perbedaan setiap skor nilai dari komponen yang ada pada setiap itemnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,576. Untuk mengetahui koefisien ini signifikan, maka perlu di konsultasikan pada r_{tabel} dengan $(dk\ 46-2 = 44)$ sehingga diperoleh r_{tabel} 0,297 taraf kesalahan 5% dengan ketentuan bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka terdapat korelasi yang signifikan. Sehingga

² Ika Puspita Sari, “ Hubungan Etos Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Industri Batik Semarang”, (Skripsi, Program Sarjana, Universitas Negeri Semarang, 2009)

dari perhitungan dinyatakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} $0,576 > 0,297$, dan dari perhitungan signifikansi korelasi diperoleh hasil t_{hitung} $4,668 > t_{tabel}$ $1,68$ (dk $46-2 = 44$, taraf kesalahan 5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru di MTsN 1 Kota Serang.

Koefisien determinasi r^2 sebesar 33%. Memberikan informasi, bahwa secara sederhana 33% etos kerja guru ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan secara optimal, namun disadari adanya beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Instrumen ini bukan satu-satunya yang mampu mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti, meskipun sudah diadakan uji validitas maupun reliabilitas instrumen.
2. Pengambilan sampling terbatas, sehingga memungkinkan penelitian tidak berlaku pada sampel di tempat lain.
3. Keterbatasan dalam proses pelaksanaan di lapangan misalnya jawaban yang diberikan responden dalam mengisi kedua angket

yang diberikan peneliti. Responden dapat saja kurang dapat mengungkapkan perasaan dan kenyataan yang mereka lihat dan alami tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru yang ada dalam dirinya masing-masing.

4. Terbatasnya subyek yang diteliti yaitu hanya guru di MTsN 1 Kota Serang, sehingga cukup sulit untuk menyatakan bahwa ini juga berlaku untuk guru-guru yang lain yang ada di sekitar Kota Serang, atau pada tingkat regional Banten maupun tingkat nasional Indonesia.