

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh :

IKHWAN OKTAVIANDI
NIM. 1204507/2012

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

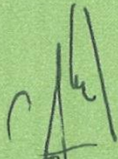
**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

Nama : Ikhwan Oktaviandi
NIM/BP : 1204507/ 2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2017

Disetujui oleh :

Pembimbing I



Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd

NIP. 19540209 198211 1 001

Pembimbing II

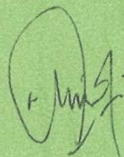


Dra. Ermita, M.Pd

NIP. 19630307 198703 2 002

Mengetahui :

Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan



Dra. Anisah, M.Pd

NIP: 19630614 198903 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

Nama : Ikhwan Oktaviandi
NIM/BP : 1204507 / 2012
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2017

Tim Penguji :

Tanda Tangan

1. **Ketua** : Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd

:

2. **Sekretaris**: Dra. Ermita, M.Pd

:

3. **Anggota** : Dr. Jasrial, M.Pd

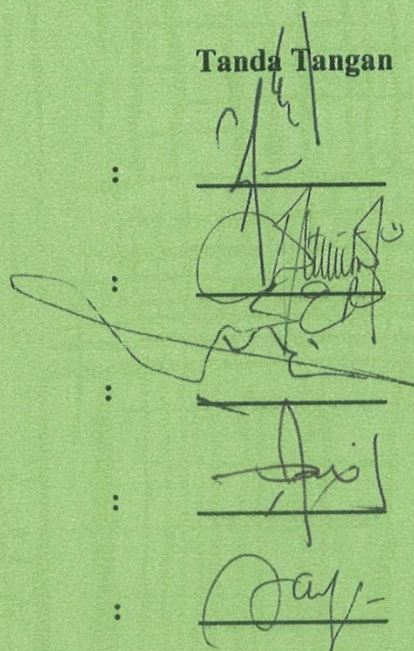
:

4. **Anggota** : Dra. Nelfia Adi, M.Pd

:

5. **Anggota** : Dr. Hanif Alkadri, M.Pd

:



Surat pernyataan

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah karta saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang di tulis atau di terbitkan. Orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata cara penulisan karya ilmiah lazim.

Padang, Februari 2017



IKHWAN OKTAVIANDI

NIM 1204507

ABSTRAK

- Judul** : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok
- Penulis** : Ikhwan Oktaviandi
- NIM/BP** : 1204507/ 2012
- Jurusan** : Administrasi Pendidikan
- Pembimbing** : 1. Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd
2. Dra. Ermita, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari berbagai permasalahan yang di temui menunjukkan bahwa masih rendahnya Semangat Kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai salah satunya adalah kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang (1) Semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok, (2) Kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Solok, (3) Hipotesis yang diajukan adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, populasi penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok yang berjumlah 97 orang. Besar sampel ditentukan berdasarkan teknik *Simple Random Sampling* dengan menggunakan tabel *krejchi* sebanyak 81 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Hasil uji coba instrumen kedua variabel menunjukkan valid dan reliabel. Analisis data menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada katagori cukup (72,1%), (2) semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok berada pada katagori baik (82 %), (3) Hasil penelitian menunjukkan terdapat Pengaruh yang berarti antara kepemimpinan Terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok dengan besarnya pengaruh adalah $r^2 = 0,122$ (12,2%).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok. Ini berarti bahwa semakin optimal penerapan kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di Dinas Pendidikan Kota Solok maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2012 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, Februari 2017
Penulis

Ikhwan Oktaviandi
1204507/2012

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Semangat Kerja.....	8
1. Pengertian Semangat Kerja	8
2. Pentingnya Semangat Kerja	9
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	10
4. Indikator Semangat Kerja	11
B. Kepemimpinan	18
1. Pengertian Kepemimpinan	18
2. Pentingnya Kepemimpinan.....	19
3. Fungsi Kepemimpinan.....	20
4. Indikator Kepemimpinan	23
C. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja.....	33
D. Kerangka Konseptual	33
E. Hipotesis Penelitian	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	36
D. Jenis dan sumber data	37
E. Instrumen Penelitian	38
F. Pengumpulan Data.....	40
G. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	45
A. Deskripsi Data Penelitian	45
1. Deskripsi Data Semangat Kerja Pegawai	45
2. Deskripsi Data Kepemimpinan	47
B. Persyaratan Analisis	50
C. Pengujian Hipotesis	50
D. Pembahasan	52
1. Semangat Kerja Pegawai	52
2. Kepemimpinan.....	60
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai ..	68
E. Keterbatasan Penulis.....	70
BAB V PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Semangat Kerja	12
2. Indikator Kepemimpinan	24
3. Jumlah Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok	36
4. Jumlah Sampel Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok	37
5. Klasifikasi dan Persentase Secara Kualitatif	42
6. Distribusi Frekuensi Data Variabel Semangat Kerja Pegawai.....	49
7. Rata-rata Per Indikator Semangat Kerja Pegawai	47
8. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan	48
9. Tingkat Capaian Per Indikator Kepemimpinan.....	49
10. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	50
11. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi serta Uji regresi Variabel X dan Variabel Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t serta Tabel Uji f	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptul Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai	34
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok.....	46
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian	76
2. Pengantar Angket Penelitian	77
3. Petunjuk Pengisian Angket	78
4. Angket Penelitian	79
5. Tabulasi Uji Coba Angket Penelitian Variabel X	83
6. Tabulasi Uji Coba Angket Penelitian Variabel Y	84
7. Analisis Uji Coba Angket Penelitian	85
8. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan	94
9. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Semangat Kerja	95
10. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	96
11. Pengolahan Data Hasil Penelitian	97
12. <i>Output</i> Pengolahan Data Penelitian dengan Menggunakan IBM SPSS Statistic 21	100
13. <i>Output</i> Uji Normalitas dengan Menggunakan IBM SPSS Statistic 21	103
14. Perhitungan Uji Korelasi Product Moment.....	104
15. Perhitungan Uji t	105
16. Analisis regresi sederhana.....	106
17. Perhitungan Besar Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y	108
18. Perhitungan Uji Linearitas	109
19. Tabel Nilai-nilai r Product Moment.....	111
20. Tabel Nilai-nilai Dalam Distribusi t.....	112
21. Tabel Nilai-nilai Rho Spearman.....	113
22. Taberl Krecji	114
23. Surat Izin Penelitian dari Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP	115
24. Surat Rekomendasi Penelitian dari Dinas Penanaman Modal Kota Solok	116
25. Surat Keterangan Penelitian dari Dinas Pendidiksn Kota Solok.....	117

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah instansi/organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang direncanakan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, keterlibatan berbagai unsur atau komponen yang ada dalam lembaga sangat penting artinya. Diantara beberapa komponen tersebut, sumber daya manusia merupakan komponen yang paling dominan pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang mengarah serta memperhatikan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan zaman. Salah satu sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi adalah pegawai organisasi itu sendiri.

Pegawai adalah pelaksana seluruh aktivitas organisasi. Di samping itu pegawai juga merupakan faktor utama dalam pelaksanaan tugas dan program-program yang ditetapkan organisasi. Tanpa pegawai maka aktivitas sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan lancar, karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menggerakkan seluruh aktivitas kantor atau pun organisasi. Oleh sebab itu pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius dari segala eksistensinya terutama masalah semangat dalam bekerja.

Seorang pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal karena semangat kerja

menggambarkan kemauan dan kegairahan seseorang untuk mengabdikan dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dengan semangat kerja yang tinggi maka aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Hasibuan (2012:94) mengatakan bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Pegawai yang memiliki semangat kerja akan diwujudkan dalam sikap dan perbuatannya. Sebagaimana yang dikemukakan Nitisemito dalam Darmawan (2013:77) “Dengan meningkatnya semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan”. Jadi apabila pegawai memiliki semangat kerja dalam bekerja ia akan bekerja dengan baik dan cepat. Namun, pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Solok pada bulan Juni - Agustus 2015 terlihat beberapa masalah dilapangan yang mencerminkan masih rendahnya semangat kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti:

1. Masih ada sebagian pegawai yang kurang loyal terhadap organisasi. Hal ini terlihat dari sebagian pegawai kurang melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan kantor.
2. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang bisa menjalin kerjasama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini terlihat pada kurangnya kesediaan

saling membantu di antara sesama pegawai sehubungan dengan tugas yang diberikan.

3. Masih ada sebagian pegawai yang menunjukkan rasa kurang senang terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini terlihat dari pegawai yang lebih senang menunda- nunda pekerjaan dan akan melaksanakan pekerjaan jika waktu untuk penyelesaian tugas tersebut sudah mendesak.
4. Masih ada sebagian pegawai yang tidak mengerjakan tugas tepat waktu. Terlihat sebagian pegawai cenderung menumpuk pekerjaan, terlihat dari pegawai yang lebih memilih mengobrol dengan teman kerja dari pada menyelesaikan tugas yang telah diberikan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan tepat waktu.
5. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat ke kantor dan pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan.

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi semangat kerja pegawai salah satunya adalah kepemimpinan. Menurut Makawimbang (2012:29) “Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang lain atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat suatu yang dapat membantu tercapaiannya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.

Kepemimpinan sangat penting dalam organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dilihat dari pimpinan yang mampu memberikan pengaruh dan arahan yang baik terhadap bawahannya. Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kota Solok belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Pemimpin kurang memberikan pengaruh agar pegawai tertarik melakukan tugasnya. Pemimpin kurang memperhatikan pelaksanaan tugas pegawai dan kurangnya bimbingan yang diberikan oleh pimpinan dalam pelaksanaan tugasnya pegawai dalam bekerja. Serta pimpinan tidak memberikan saran atau koreksi terhadap tugas yang telah diselesaikan oleh bawahan, apakah tugas tersebut sesuai dengan yang diinginkan. Sehingga nantinya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai kurang memuaskan bagi pimpinan.
2. Pemimpin belum sepenuhnya menggerakkan atau mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini terlihat dari kurangnya pimpinan mendorong karyawan untuk lebih giat dan semangat dalam bekerja, menciptakan kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan pengaruh agar pegawai mau bekerja sebaik mungkin bagaimana dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
3. Pemimpin kurang memberikan arahan dalam memberikan tugas. Hal ini terlihat dari pimpinan yang memberikan tugas kepada pegawai tidak disertai arahan yang jelas dan tepat. Sehingga pegawai bingung dengan apa

yang akan dikerjakan dan tugas yang diselesaikan tidak sesuai dengan yang diminta oleh pimpinan.

4. Pemimpin kurang memberikan memotivasi kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan pemimpin kurang memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Terlihat dari pimpinan jarang memberikan penghargaan seperti pujian atau imbalan kepada pegawai yang berprestasi serta pegawai yang menyelesaikan pekerjaan secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi

Berdasarkan fenomena yang penulis paparkan diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya.
2. Kurangnya kerjasama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kurangnya kepuasan kerja pegawai atas pekerjaannya.
4. Kurangnya disiplin kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas.
5. Pemimpin kurang bisa mempengaruhi pegawai agar mau melaksanakan tugas yang diberikan.
6. Pemimpin belum sepenuhnya menggerakkan dan memperhatikan pegawai dalam bekerja.

7. Kurangnya bimbingan dan arahan yang diperoleh oleh pegawai dari pimpinan dalam proses penyelesaian tugas.
8. Kurangnya motivasi dan dorongan yang diberikan pimpinan pada pegawai dalam pelaksanaan tugas.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan penulis dari segi waktu, dana dan sebagainya serta untuk lebih memfokuskan penelitian, penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas dan diteliti. Adapun masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok?
2. Seberapa baik kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kota Solok?
3. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang:

1. Semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok.
2. Kepemimpinan yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Solok.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan agar dapat berguna bagi:

1. Bagi pegawai sebagai bahan masukan agar dapat meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas agar kedepannya lebih baik lagi.
2. Bagi pimpinan agar dapat membimbing serta mengarahkan pegawai agar dapat menyelesaikan tugas agar kedepannya lebih baik lagi.
3. Bagi penulis sebagai bahan kajian akademik dan pengetahuan lapangan bagi peneliti sendiri.