

**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

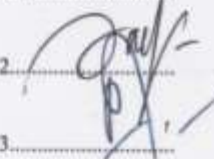
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**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 Swastase-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 terima 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 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 di ukur dan suatu lingkungan organisasi yang di dasarkan 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 kesedian 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 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 Panjang dimana $r_{hitung} = 0,264 > r_{tabel} = 0,195$ 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 Panjang berada pada kategori baik. Namun untuk skor rata-rata terendah kebebasan 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.