

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN
IKLIM KERJASAMA TERHADAP SEMANGAT KERJA
GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN SANGIR
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

TESIS



Oleh

**IDANOFATNI
NIM. 19087**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
Mendapatkan gelar Magister pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**



Ya Allah Ya Tuhanku...

Beribu ucapan terima kasih tak pernah layak ku ucapkan sebagai pembayar atas semua limpahan rahmat dan karunia-Mu yang tak pernah putus anugrah bagi hamba kecil ini. Begitupun atas izin-Nya dan kesempatan besar untuk mendapatkan sepenggal cita-cita yang kugantung dalam khayangan indah-Mu... ya Rabbi...

Tibalah saat dimana do'aku Engkau kabulkan
Kuraih gelar ini atas uluran tangan-Mu
Kau bukakan hati dan pikiranku menuju keberhasilan
Segala puji bagimu Tuhan Yang Maha Esa

Ku persembahkan karya kecil ini kepada ayah tercinta : H. Suhalis dan Ibunda tercinta Hj. Nurlela (Alm) sebagai bentuk ungkapan atas doa, kasih sayang dan pengorbanannya. Terima kasih yang tak terkira Ananda ucapkan untuk nafas kehidupan yang telah Ayahanda dan Ibunda berikan bagi Ananda. Kini napas kehidupan itu telah menjadi segenggam harapan dan tekad untuk menggapai masa depan.

Perjalanan panjang yang melelahkan telah Ananda lalui, rintangan yang menghadang juga telah Ananda pikul untuk mengantarkan Ananda kegerbang masa depan. Hari ini Ananda datang bersujud dihadapan Ayahanda dan Ibunda, Ampunilah segala kesalahan Ananda, ridhoilah setiap langkah Ananda menempuh perjalanan hidup, mudah-mudahan ilmu yang telah Ananda peroleh dapat menjadi berkah kebahagiaan bagi kita bersama.

Buat suami tercinta
Seuntai kasih yang sama kita bina
Dalam rumah tangga yang sama kita jalani
Terima kasih suami kutercinta H. Hamudis. S.Pd.
Bimbingan dan setulus cintamu menyertai langkah ku.

Teruntuk juga buat buah hatiku harapan jiwaku yang sangat ku sayang Anakku Hafiz Alfikri, Hanifah Fikriyah, Haikal Fikri. Senyum dan tawa kalian pengobat lelah Mama dan semoga harapan Mama tertumpang pada anak-anak Mama tersayang semoga dapat mengikuti jejak Mama dan Papa atau melebihi hendaknya. Amiiin....

Terima kasih juga pada Saudara-Saudaraku yang telah berkorban membantuku dengan doa dan pengertian serta saran-sarannya.

Padang, Februari 2013

Hj. Idanofatni

ABSTRACT

Hj. Idanofatni, 2013 : The Contribution of Situational Leadership Style and Cooperatif Atmosphere Towar The Teacher's Work Performance in SMP Negeri District Sangir Regency Solok Selatan. Thesis. Graduate Program Of Padang State University.

Based on the previous survey in SMP Negeri District Sangir Regency Solok Selatan, it was known that teachers were less enthusiastic in doing their duties. There were some teacher who only came and taught when the headmaster wat at school. They sometime came late to school and ended the class earlier than it should be. The teachers, frequently, also wear informal dress to school. In addition, work atmosphere at school was less harmonic. The aims of this research were to reveal 1) the contribution of situational leadership style toward the teachers' work enthusiasm, 2) the contribution of cooperative atmosphere toward the teahers' work enthusiasm, and 3) the contribution of situational leadership style and cooperative atmosphere simultaneously toward the teahers' work enthusiasm in SMP Negeri District Sangir Regency Solok Selatan.

In conducting this research, the researcher used quantitative method and correlational approach. The population of this research was all of teachers teaching in SMP Negeri District Sangir that consisted of 96 teachers. By using stratified random sampling technique, 45 teachers were chosen as the sample. The instrument of this research was quistionnare of liker scale. The data gathered was analyzed deskriptively and the hypotheses were tested by using computer SPSS version 17.

The result of the research showed that the situasional leadership style contributed about 16,2% toward teachers' work enthusiasm in SMP Negeri District Sangir Regency Solok Selatan, the cooperative atmosphere contributed about 18,6% toward teachers' work enthusiasm in SMP Negeri District Sangir Regency Solok Selatan, and the situational leadership style and the cooperative atmosphere contributed about 39,8% toward teachers' work enthusiasm in SMP Negeri District Sangir Regency Solok Selatan. The results of the research imply that to improve the teachers' work enthusiasm, the improvement of the cooperative atmosphere and situational leadership style should be taken into account.

ABSTRAK

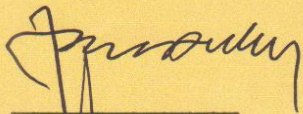
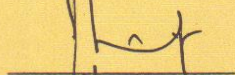
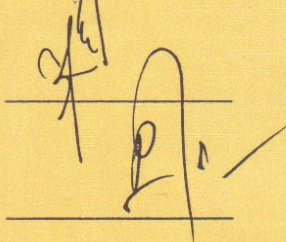
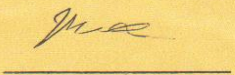

Hj. Idanofatni, 2013 : Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Kerjasama terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Padang.

Fenomena yang ditemui dilapangan berdasarkan hasil survey awal diketahui guru tidak bersemangat dan tidak bergairah dalam melaksanakan tugas, masih ada guru yang melaksanakan tugas atau hadir ke sekolah sewaktu kepala sekolah berada di sekolah, masih ditemui guru yang kurang disiplin seperti datang terlambat pada jam pertama, pada pergantian jam mengajar dan mengakhiri pembelajaran lebih cepat, masih ditemui guru datang ke sekolah bergaya seperti orang tidak bersemangat seperti berpakaian semaunya, masih ditemui suasana kerja atau iklim kerja sama di sekolah yang kurang harmonis. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi gaya kepemimpinan situasional terhadap semangat kerja guru, 2) kontribusi iklim kerjasama terhadap semangat kerja guru, 3) kontribusi gaya kepemimpinan situasional dan iklim kerjasama secara bersama-sama terhadap semangat kerja guru SMPN Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui pendekatan kontribusi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri di Kecamatan Sangir yang telah berstatus PNS sebanyak 96 orang. Teknik pengumpulan sampel yaitu *stratified random sampling* didapatkan sampel sebanyak 45 orang. Instrument penelitian menggunakan angket dengan model skala likert. Analisis data secara deskripsi data, uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis yang diolah dengan menggunakan komputer SPSS versi 17.

Hasil penelitian ini menggambarkan gaya kepemimpinan situasional berkontribusi terhadap semangat kerja guru SMP Negeri Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan sebesar 16,2%, iklim kerjasama berkontribusi terhadap semangat kerja guru SMP Negeri Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan sebesar 18,6%, gaya kepemimpinan situasional dan iklim kerjasama secara bersama-sama berkontribusi terhadap semangat kerja guru sebesar 39,8%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan iklim kerja dan daya kepemimpinan situasional.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Idanofatni**
NIM. : 19087
Tanggal Ujian : 8 - 2 - 2013

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkat, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Kerjasama terhadap Semangat Kerja Guru SMPN Negeri Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd sebagai pembimbing I, dan Dr. Yahya, M.Pd sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd, Prof. Dr. Mukhaiyar, dan Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd, sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya penelitian ini
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini..
4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan

program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Kepala Sekolah dan Guru-guru SMPN Negeri Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Suami tercinta (H. Hamudis, S. Pd) dan anak-anak tersayang (Hafiz Alfikri, Hanifah Fikriyah, Haikal Fikri) yang telah memberi mama semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Orang tua dan mertua serta kakanda (Amrizaldi, Yosep Priadi, SE) dan adinda (Hendra Yuliadi, Murlinda yenti, SH, M.H, dan Adik Ipar ku Muksisun, S. Ag, Tamrin, SH. MM, Adri Fauzan, S. P) yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Guru-guru di SMPN 28 Solok Selatan yang telah memberi semangat dan motivasi dalam penyelesain tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT membalasi semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Alamin.

Penulis

IDA NOFATNI

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
F. Mamfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	11
1. Semangat Kerja Guru	11
2. Gaya kepemimpinan Situasional.....	22
3. Iklim Kerja Sama	41
B. Penelitian Yang Relevan	46

C. Kerangka Berpikir.....	47
D. Hipotesis.....	50

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel	51
C. Definisi Operasional.....	51
D. Instrumen Penelitian.....	55
E. Uji Coba Intrumen	56
F. Teknik Pengumpulan Dta.....	60
G. Teknik Analisis Data.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	64
B. Pengujian Persyaratan Analisis	70
C. Pengujian Hipotesis.....	75
D. Pembahasan.....	84
E. Keterbatasan Penelitian	89

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	90
B. Implikasi Hasil Penelitian	91
C. Saran.....	93

DAFTAR RUJUKAN	96
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	99
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

1. Data Guru Strata dan Masa kerja	52
2. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	55
3. Kisi-Kisi Penelitian	57
4. Kisi-kisi Setelah Melaksanakan Uji Coba Instrumen	59
5. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	59
6. Distribusi Frekuensi semangat kerja Guru (Y)	64
7. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator semangat kerja guru	65
8. Distribusi Frekuensi Skor Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1).....	67
9. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Gaya kepemimpinan Transformasional	68
10. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerjasama Guru (X_2).....	69
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Iklim Kerjasama Guru	70
12. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y dengan Tes Kolmogorov Smirnov	71
13. Homogenitas Variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Kerjasama Guru (X_2) dan semangat kerja Guru (Y)	72
14. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y.....	73
15. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y.....	74
16. Hasil Analisis Independensi Variabel X_1 dan X_2	74
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap semangat kerja Guru (Y).....	75
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 Terhadap semangat kerja Guru (Y).....	76
19. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X_1 terhadap Y	76
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Iklim Kerjasama Guru (X_2) Terhadap Variabel semangat kerja Guru (Y).....	78

21. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 Terhadap semangat kerja Guru (Y).....	78
22. Uji Keberartian Koefisien X_2 terhadap Y	79
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Gaya kepemimpinan Tranformasional (X_1), Iklim Kerjasama Guru (X_2) dan semangat kerja Guru (Y).....	80
24. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Gaya kepemimpinan Tranformasional (X_1), Iklim Kerjasama Guru (X_2) dan semangat kerja Guru (Y).....	81
25. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X_1) dan (X_2) terhadap Variabel Y	82
26. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	83

DAFTAR GAMBAR

1. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap semangat kerja.....	7
2. Kerangka penelitian	49
3. Histogram semangat kerja guru	65
4. Histogram Gaya kepemimpinan Tranformasional.....	67
Histogram Iklim Kerjasama Guru.....	69
5. Garis Linear Gaya kepemimpinan Tranformasional.....	77
6. Garis Linear Iklim Kerjasama Guru.....	79
7. Garis Persamaan Regresi Ganda	82

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Uji Coba.....	99
2. Tabulasi Uji Coba	109
3. Out Put Uji Coba.....	112
4. Instrumen Penelitian.....	121
5. Tabulasi Penelitian	130
6. Out Put Analisis Data.....	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era teknologi dan informasi serta perkembangan ilmu pengetahuan sekarang ini, keinginan masyarakat untuk mendalami pendidikan semakin meningkat. Tingginya keinginan masyarakat terutama masyarakat produktif untuk mendalami ilmu pengetahuan semakin mendorong para pendidik untuk menransfer pendidikan dengan menyediakan sarana pendidikan di berbagai fasilitasnya.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (USPN) Nomor 20 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa yang berdasarkan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (USPN No. 20 Tahun 2003 pasal 3).

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional juga menegaskan bahwa;

“ Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.

Berdasarkan undang-undang tersebut tentang tanggungjawab mempersiapkan pendidikan yang berkualitas adalah tanggungjawab bersama antara pemerintah, sekolah dan masyarakat. Bila dilihat dari pihak

sekolah maka tanggung jawab terberat berada dipundak guru. Artinya guru berkewajiban meningkatkan mutu dan mempertahankan kualitas pendidikan, sehingga peserta didik mempunyai keseimbangan antara spiritual dan intelektual yang biasa dijadikan media untuk mewujudkan dan mengenalkan nilai-nilai agama dan ilai-nilai luhur budaya bangsa kita ini.

Dalam rangka mewujudkan peningkatan kualitas mutu pendidikan diatas, terdapat faktor-faktor penentu yang perlu menjadi perhatian antara lain adalah tenaga pendidik dalam hal ini guru. Guru adalah merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan disekolah, guru yang diharapkan adalah guru yang berkualitas, memiliki kepribadian yang tinggi dan mampu memanfaatkan vasilitas dan situasi secara maksimal, guru adalah tenaga pendidik yang mempunyai tanggungjawab untuk pencapaian dan keberhasilan pendidikan. Kurikulum yang bagus serta sarana dan prasarana yang lengkap, kalau tidak dijalankan oleh guru yang berkualitas, maka hasil yang diharapkan tidak akan tercapai. Guru sebagai pelaksana utama, berinteraksi langsung dengan siswa dan mempunyai peranan sebagai pendidik, pembimbing, pengelola proses pembelajaran di sekolah. Hasil dan mutu pendidikan tergantung kepada kualitas pelaksanaan fungsi guru serta tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Hasil dari pelaksanaan tugas guru akan dapat dilihat dari semangat kerjanya, dan sosok kepala sekolah sangat berperan penting dalam kegiatan-kegiatan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah

selain berfungsi sebagai administrator sekolah, juga berfungsi sebagai pengambil kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di sekolah sekaligus dapat menindak tegas guru yang tidak profesional dan kurang disiplin didalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Setiap pemimpin harus memiliki jiwa dan sikap yang dapat memberi contoh-contoh dan teladan bagi orang yang dipimpinnya, tak terkecuali kepala sekolah yang memimpin suatu organisasi di lingkungan sekolah.

Seorang guru di dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya Mulyasa (2002:108). Kepala sekolah sebagai pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya, baik guru, siswa maupun tenaga administrasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan memotivasi guru dalam meningkatkan disiplin kerjanya.

Menjalankan dan menggerakkan guru sesuai dengan mekanisme dan aturan yang berlaku tanpa ada intimidasi dan tekanan, maka dapat dipastikan guru akan melaksanakan tugas dengan penuh disiplin dan profesional di dalam menjalankan tugasnya, akan tetapi sebaliknya apabila seorang kepala sekolah didalam menjalankan dan menggerakkan para guru tidak sesuai dengan aturan dan mekanisme yang berlaku tanpa memperhatikan asas kebijaksanaan maka dipastikan guru tersebut akan tertekan dan akan bermuara pada pelaksanaan tugas yang tidak disiplin

dan profesional bahkan guru tersebut akan membangkang dan malas masuk mengajar. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan sangat tergantung kepada semangat kerja guru. Oleh karena itu semangat kerja guru perlu ditingkatkan.

Untuk menciptakan dan mempertahankan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas, Kepala Sekolah harus dapat memahami perilaku gurunya agar dapat memotivasi dan mempengaruhinya untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu Kepala Sekolah harus berperan dalam menggerakkan pegawai melalui pendekatan dan pembinaan yang terarah sesuai dengan situasi yang ada dan yang terjadi pada saat itu atau yang di sebut dengan gaya kepemimpinan situasional.

Disamping faktor gaya kepemimpinan situasional, iklim kerja sama yang harmonis antar pegawai dapat menimbulkan kepuasan kerja kerja pegawai dan menunjang timbulnya rasa semangat untuk berkerja. Iklim kerja sama yang harmonis dapat terjadi bila antar pegawai menunjukkan adanya saling keterbukaan, keakraban saling mempercayai, saling menghargai, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional untuk meningkatkan semangat kerja guru terutama disekolah Menengah Pertama (SMP) antara lain untuk meningkatkan kemampuan

profesional guru dalam mengajar, melalui Pelatihan dan penataran, seminar, lokakarya serta melengkapi sarana dan prasarana pendidikan.

Berdasarkan observasi, dan fenomena yang masih ada di sekolah-sekolah melalui wawancara penulis dengan beberapa orang guru pada beberapa sekolah di Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan pada tanggal 4 September sampai akhir bulan Desember 2011 mengindikasikan hal sbb:

1. Guru kurang bersemangat dan kurang bergairah dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilihat dari masih banyak guru-guru kurang melaksanakan tugas-tugasnya seperti yang diharapkan, misalnya, masih ada juga yang meninggalkan tugas seenaknya sehingga tingkat kehadirannya atau presensinya sangat rendah sebesar 15%.
2. Masih ada guru yang melaksanakan tugas atau hadir ke sekolah sewaktu kepala sekolah berada di sekolah, dan sewaktu kepala sekolah dinas luar atau tidak berada di sekolah guru tersebut tidak datang kesekolah. Sebesar 10%
3. Masih ditemui guru yang kurang disiplin seperti datang terlambat pada jam pertama, pada pergantian jam mengajar dan mengakhiri pembelajaran lebih cepat sebesar 15%.
4. Masih ditemui guru datang kesekolah seperti orang kurang bersemangat misalnya berpakaian semaunya atau tidak sesuai dengan pakaian seorang pendidik walaupun sudah ditetapkan oleh PEMDA

setempat peraturan pakaian mulai dari hari senin sampai hari sabtu sebesar 8%.

5. Masih ditemui suasana kerja atau iklim kerja sama di sekolah yang kurang harmonis sebesar 11%, hal ini terlihat dari masih adanya kelompok guru senior dan yunior, kelompok guru pribumi dan kelompok guru pendatang, kepala sekolah menganggap guru sebagai bawahan bukan sebagai rekan kerja, akibatnya antara guru dan kepala sekolah terdapat kesenjangan yang membuat tidak terjalinnya keakraban di antara guru-guru dan kepala sekolah.

Disamping indikasi-indikasi diatas, bagaimana seorang pemimpin dapat mengelola situasi dan kondisi tersebut menjadi sebuah kekuatan atau justru akan menjadi bumerang bagi pimpinan dan organisasinya jika salah terapi dalam penyelesaiannya. Hal ini sangat dibutuhkan kemampuan kepala sekolah dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat pada situasi dan kondisi tertentu untuk menyelesaikan permasalahan dalam organisasi tersebut, sehingga visi dan misi serta tujuan organisasi itu dapat tercapai.

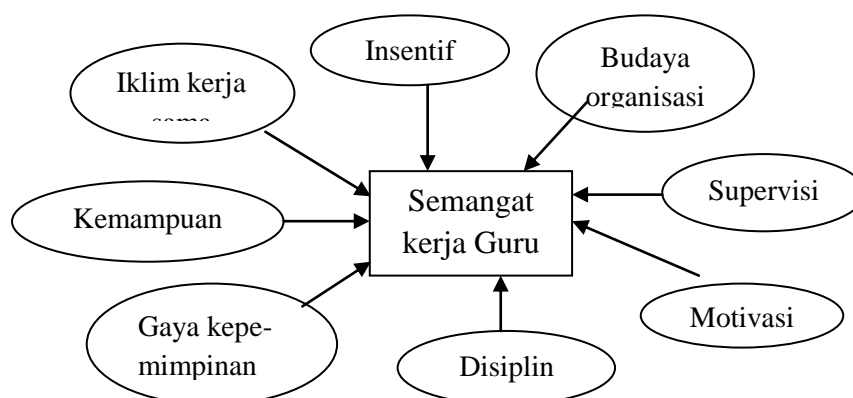
Penomena-penomena yang ada di lapangan sekarang ini seperti yang disampaikan diatas, diduga masih banyak guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, hal ini akan berdampak pada prestasi kerja yang akan mengakibatkan kualitas pendidikan menurun. Maka dirasa perlu penulis mengadakan penelitian tentang masalah tersebut untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan

situasional dan iklim kerja sama terhadap semangat kerja guru SMP Kecamatan Sangir kabupaten Solok Selatan.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru antara lain pendapat yang dikemukakan oleh Kerlinger (1987:158-159), semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain adalah faktor kepemimpinan, motivasi, dan budaya perusahaan. Dan berbagai tindakan yang mencerminkan semangat kerja. Serta faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah; 1) minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. 2) faktor gaji atau upah tinggi 3) status sosial pekerjaan. 4) penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja, 5) tujuan pekerjaan tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja, antara lain: 1) kepemimpinan, 2) budaya perusahaan 3) minat, 4) insentif atau gaji, 5) status sosial pekerjaan , 6) penerimaan dan penghargaan, 7) harapan pengembangan karier, 8) keterlibatan dalam pengembangan organisasi, 9) tujuan pekerjaan.



Gambar 1: Faktor- faktor yang diduga berpengaruh terhadap semangat kerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru di kecamatan Sangir menurut pengamatan peneliti ada 2 (dua) faktor yang paling dominan yaitu yang pertama adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, dimana jika berbeda gaya kepemimpinan kepala sekolah maka berbeda pula pola semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya, yang kedua adalah faktor iklim kerja sama yang terjadi pada suatu sekolah, dimana jika iklim kerja sama pada suatu sekolah terjalin secara harmonis, maka semangat kerja guru akan tinggi untuk melaksanakan tugasnya.

C. Batasan Masalah

Banyak faktor yang terkait yang dapat mempengaruhi semangat kerja guru seperti yang dijelaskan dalam identifikasi masalah di atas. Karena keterbatasan penulis baik segi waktu, tenaga, dan biaya maka peneliti memfokuskan pada gaya kepemimpinan atasan yang mencakup gaya kepemimpinan situasional serta iklim kerja sama. Pembatasan masalah ini berdasarkan pertimbangan bahwa faktor-faktor tersebut diduga dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan menjadi:

1. Apakah gaya kepemimpinan situasional berkontribusi terhadap semangat guru SMPN Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan?

2. Apakah iklim kerja sama berkontribusi terhadap semangat kerja guru SMPN Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan?
3. Apakah gaya kepemimpinan situasional dan iklim kerja secara sama berkontribusi terhadap semangat kerja guru SMPN Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan :

1. Kontribusi gaya kepemimpinan situasional terhadap semangat kerja guru SMPN Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan.
2. Kontribusi iklim kerjasama terhadap semangat kerja guru SMPN Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan.
3. Kontribusi gaya kepemimpinan situasional dan iklim kerja sama secara sama terhadap semangat kerja guru SMPN Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan tentang Pengembangan disiplin ilmu pengetahuan yang relevan dengan penelitian ini, dan juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

- a. Guru, sebagai umpan balik mengenai semangat kerja mereka dan beberapa masukan yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan semangat kerja nya dimasa yang akan datang.
- b. Kepala Sekolah, sebagai bahan masukan dan umpan balik bagaimana semangat kerja guru selama ini terhadap gaya kepemimpinannya.
- c. Pengawas tingkat pendidikan menengah dalam rangka melaksanakan tugas supervisi dan kepengawasan ditingkat satuan pendidikan.
- d. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan, sebagai gambaran semangat guru SMPN Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan.
- e. Peneliti, untuk menambah wawasan dan memperkaya khasana ilmu pengetahuan terutama kajian yang berkaitan dengan semangat kerja guru, gaya kepemimpinan situasional dan iklim kerja sama.
- f. Peneliti lain, agar dapat melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain yang belum diteliti, yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja guru.