

Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Pawyatan Daha 1

Mohammad Iqbal Abidin

Universitas Islam Kadiri

Diana Ambarwati

Universitas Islam Kadiri

Zaenul Muttaqien

Universitas Islam Kadiri

Alamat:

Korespondensi penulis: mohammadiqbalan@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine how significant the effect of morale and work discipline on teacher performance. This type of research uses a quantitative approach. The research sample was Pawyatan Daha 1 Middle School teachers with a total of 34 respondents. This study uses a saturated sample technique. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability first. This research data analysis technique uses multiple linear regression.*

Keywords: *work ethos (X1), work discipline (X2), teacher performance (Y).*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah guru SMP Pawyatan Daha 1 sebanyak 34 responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diujikan validitas dan realibilitasnya terlebih dahulu. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Kata kunci: *semangat kerja (X1), disiplin kerja(X2) dan kinerja guru (Y).*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia atau guru dalam sebuah lembaga atau instansi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Guru merupakan faktor yang begitu penting dan tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran. Guru merupakan aset berharga terutama di sekolah. Guru perlu mendapat dorongan agar dapat bekerja lebih baik dalam melaksanakan kegiatannya untuk meraih hasil yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui lebih mendalam sejauh mana pengaruh semangat kerja dan kesiapan kerja di SMP Pawyatan Daha 1. Oleh karena itu, penulis mengajukan penelitian terhadap permasalahan tersebut dengan judul “ Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Pawyatan Daha 1 “.

KAJIAN TEORITIS

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2002:56) mendefinisikan semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam sebuah perusahaan. Purwanto (2005:83) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuay orang orang senang mengabdikan pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Menurut (Moekijat 2011:136) indikator semangat kerja antara lain:

1) Kegembiraan

Orang yang optimis adalah orang yang selalu berdampingan baik dalam menghadapi segala hal.

2) Kerjasama

Kerjasama di antara rekan kerja merupakan kondisi yang di inginkan oleh manjaemen perusahaan, agar setiap pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan dapat di selesaikan dengan baik.

3) Kebanggaan dalam dinas

Perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang di berikan perusahaan. Apabila seorang mengerjakan suatu pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak di senangi.

4) Kataatan kepada kewajiban

Ketaatann kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah di tetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya.

5) Kesetiaan

Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber kehidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya.

Disiplin Kerja

Menurut Dermawan (2013:41) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Sugian (2007:32) mengemukakan disiplin merupakan Tindakan manajemen untung mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan.

Menurut Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi, antara lain:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, maka disiplin pegawai pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik maka para bawahan akan kurang disiplin.

3) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara disiplin karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku tidak disiplin karyawan akan berkurang.

Kinerja Guru

Menurut Clewes (2003: 69-85) menyatakan “ *The lecturer of teacher performance is an important factor. The student are the prime evaluator of the teacher performance*” (performa dosen atau guru merupakan faktor penting, para siswa adalah evaluator utama dari kinerja guru). Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Supardi, 2014: 23).

Berikut adalah indikator kinerja guru yang digunakan peneliti dalam penelitian menurut Priansa (2018:78) :

- 1) Penyusunan Rencana Pembelajaran
 - (1) Kelengkapan RPP
 - (2) Perumusan tujuan pembelajaran
 - (3) Perumusan indikator pembelajaran
 - (4) Perumusan dan pengorganisasian materi atau bahan ajar
 - (5) Perumusan strategi pembelajaran
 - (6) Penyusunan penilaian pembelajaran
 - (7) Perumusan langkah kegiatan pembelajaran
- 2) Pelaksanaan Proses Pembelajaran
 - (1) Prapembelajaran
 - (2) Kegiatan inti pembelajaran
 - (3) Kegiatan penutup pembelajaran
- 3) Penilaian Hasil Belajar
 - (1) Pelaksanaan evaluasi atau penilaian hasil belajar
 - (2) Pemanfaatan hasil evaluasi pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independent yaitu semangat kerja dan disiplin kerja, variabel dependent yaitu kinerja guru. Dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan bantuan program SPSS 25. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability* sampling dengan metode sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 di SMP PAWYATAN DAHA 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel	Item Korelasi	Nilai Korelasi (<i>Person Coreelation</i>)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
Semangat Kerja (X ₁)	X1.1	0.598	0.000	VALID
	X1.2	0.600	0.000	VALID
	X1.3	0.603	0.000	VALID
	X1.4	0.668	0.000	VALID
	X1.5	0.506	0.002	VALID
	X1.6	0.600	0.000	VALID

Lanjutan

	X1.7	0.591	0.000	VALID
	X1.8	0.603	0.000	VALID
	X1.9	0.606	0.000	VALID
	X1.10	0.524	0.001	VALID
Disiplin	X2.1	0.549	0.001	VALID
Kerja (X2)	X2.2	0.510	0.001	VALID
	X2.3	0.693	0.000	VALID
	X2.4	0.671	0.000	VALID
	X2.5	0.678	0.000	VALID
	X2.6	0.629	0.000	VALID
	X2.7	0.418	0.110	VALID
	X2.8	0.468	0.004	VALID

Berdasarkan tabel nilai korelasi (*Pearson Correlation*) semua butir pernyataan diatas dapat dikatakan valid karena nilai *rhitung* > *rtabel* dan Sig < 0.05.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	0.789	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.720	0.60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.890	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* item variabel semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja guru lebih dari 0.60 dan semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

N	36
Normal Parameters a,b	Mean .0000000
Std. Deviation	6.00953835
Most Extreme Differences	Absolute .098
Positive	.086
Negative	-.098
Test Statistic	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c.d

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 diatas dinyatakan bahwa dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* didapatkan hasil $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

No.	Variabel	Sig. (Deviation From Linearity)	Standart Linear	Keterangan
1	Semangat Kerja (X1) – Kinerja Guru (Y)	0.400	> 0.005	Linear
2	Disiplin Kerja (X2) - Kinerja Guru (Y)	0.330	> 0.005	Linear

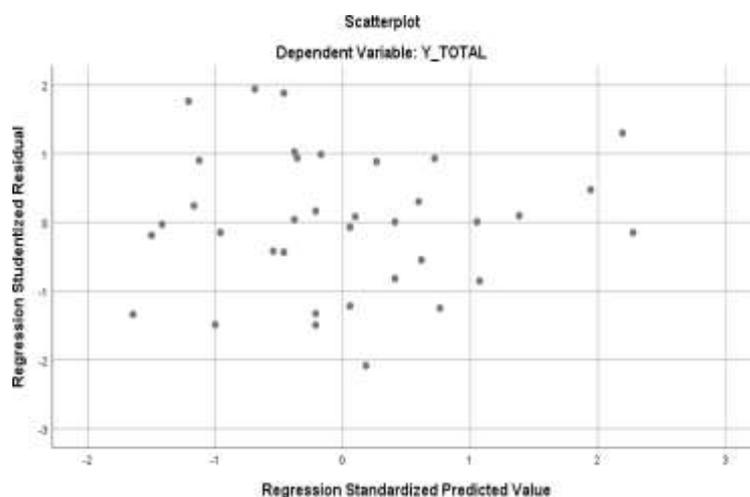
Berdasarkan hasil analisis tabel maka diperoleh data yang dapat penulis simpulkan bahwa variabel semangat kerja (X1) memiliki Sig. *Deviation From Linearity* sebesar $0.400 > 0.005$ dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar $0.330 > 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bersifat linear terhadap variabel kinerja guru (Y).

Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Semangat Kerja (X1)	0.996	1.004	Bebas Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja (X2)	0.996	1.004	Bebas Multikolinearitas

hasil analisis pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel semangat kerja (X1) sebesar $0.996 > 0.10$ dan nilai *VIF* variabel semangat kerja (X1) sebesar $1.004 < 10$, sedangkan untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0.996 > 0.10$ dan nilai *VIF* sebesar $1.004 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* pada gambar tidak terdapat pola yang jelas dan terlihat bahwa plot menyebar secara acak diantara sumbu X dan Y. maka berdasarkan grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Model	<i>Unstandardized Coefficients</i> B	Standart Coefficients	T	Sig Std. error
(constant)	64.694	17.665	3.662	0.001
Semangat Kerja (X1)	0.064	0.259	0.246	0.807
Disiplin Kerja (X2)	0.063	0.424	1.424	0.164
R = 0.247				
R ² = 0.061				
Adj R ² = 0.004				
F = 1.070				
Sig F = 0,355				

Berdasarkan hasil analisis pada tabel maka dapat dituliskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$= a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$Y = 64.694 + 0.064X_1 + 0.063X_2$$

Berdasarkan Analisa regresi ini, variabel Y merupakan Kinerja Guru sebagai variabel terikat, sedangkan Semangat Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, dengan persamaan regresi berganda.

Hasil Uji t

Hasil Uji t Variabel	Sig
Semangat Kerja (X1)	0.807
Disiplin Kerja (X2)	0.164

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 diatas, nilai signifikansi F sebesar $0.355 > 0.05$. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, atau bisa diartikan variabel bebas Semangat Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y) pada SMP Pawyatan Daha 1 Kota Kediri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dan data yang telah di analisis dalam penelitian ini yang dibatasi pada pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Pawyatan Daha 1 Kota Kediri, yang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Pawyatan Daha 1 Kota Kediri. Dengan hasil penelitian ini yaitu semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Pawyatan Daha 1 Kota Kediri. Dengan hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Pawyatan Daha 1 Kota Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekabaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(1), 30-39.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2), 277- 293.
- Nurhendar, S. (2007). *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Pohan, J. S. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan* (Doctoral dissertation)
- Poluakan, F. A. (2016). Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Widowati, P. (2019). *Komunikasi Antarpribadi Pelatih Dalam membangun Kepercayaan Diri Odha (Studi Deskriptif mengenai Komunikasi Antarpribadi Pelatih di Rumah Cemara Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).