

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberi tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja yang baik, agar mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dunia Pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor Pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri guru yang pada gilirannya dapat menimbulkan rasa keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

Di Indonesia sendiri sudah ada undang-undang yang mengatur mengenai tata cara pelaksanaannya, yaitu dengan menggerakkan aturan wajib 9 tahun dimana semua anak harus mengikuti kegiatan pembelajaran mulai dari sekolah dasar (SD) selama 6 tahun sehingga sekolah menengah pertama (SMP) selama 3 tahun. Namun pada kenyataannya tidak semua siswa dapat mengikuti pembelajaran diantaranya, faktor kemampuan anak tersebut, faktor guru yang mengajar dikelasnya, faktor lingkungan sekolahnya, dan lain-lain. Hal inilah yang dijadikan peluang untuk Lembaga-lembaga Pendidikan diluar sekolah untuk membantu siswa agar lebih dapat memahami pembelajarannya.

Pendidikan salah satu hal yang sangat diwajibkan oleh setiap pemerintah dinegara manapun termasuk di Indonesia. Banyak sekali manfaat yang kita dapat dari dunia Pendidikan salah satunya adalah meningkatnya ilmu pengetahuan secara menyeluruh kepada setiap peserta didik dan dapat menciptakan generasi penerus bangsa yang membanggakan dengan berbagai kemampuan dan keahliannya. Oleh karena itu perlu adanya guru yang berkualitas dan

mempunyai kompetensi yang baik didalamnya. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas.

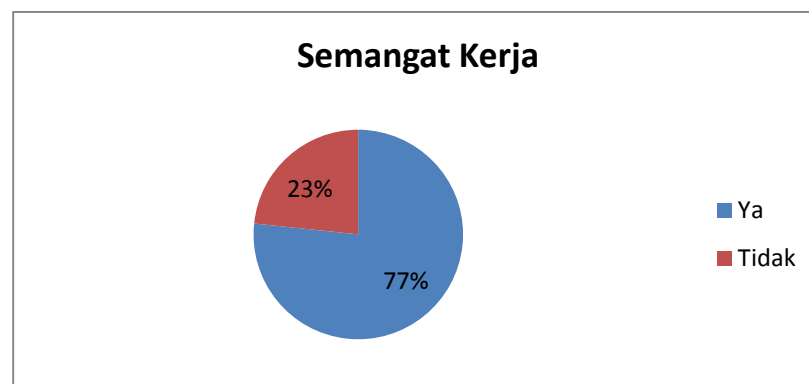
Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen merupakan dasar kebijakan untuk memperkuat eksistensi tenaga Pendidikan sebagai tenaga profesional. Kualitas profesi tenaga guru selalu diupayakan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu guru sehingga pembelajaran di sekolah juga akan berkualitas. Hal ini dengan asumsi, peningkatan mutu guru akan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu Pendidikan secara berkelanjutan yang pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan Pendidikan. Keberhasilan sistem pendidikan nasional dilihat dari kinerja guru.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu semangat kerja.

Semangat kerja sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seorang guru. Semangat kerja adalah suatu kegiatan yang dikerjakan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat. Menurut Sri Widodo (2015:104) menjelaskan bahwa: "Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja" Semangat kerja pengajar atau karyawan bisa muncul begitu saja dari keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu untuk bekerja dan menghasilkan

sesuatu yang lebih baik lagi. Seorang pengajar atau karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman.

Untuk memperkuat latar belakang, maka peneliti melakukan prasurvey pada 30 orang guru di SMA Swasta Persatuan Amal Bakti (PAB) 8 Saentis. Berikut hasil prasurvey yang menggambarkan semangat kerja



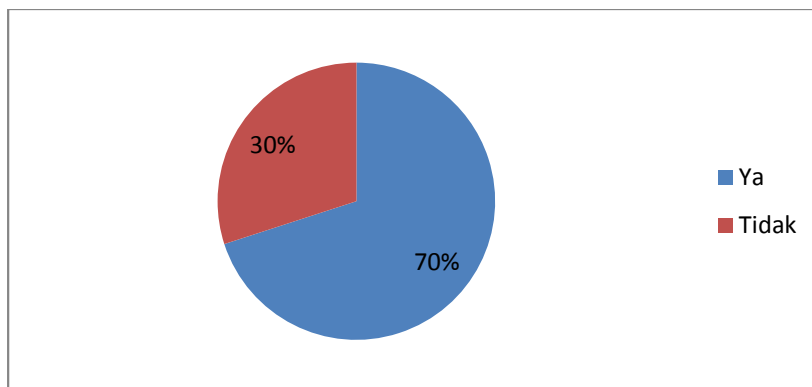
Gambar 1.1
Pra Survey Semangat kerja

Berdasarkan hasil prasurvey kepada 30 orang kepada guru dengan memberikan pertanyaan terbuka yaitu: “Saya memiliki semangat kerja yang tinggi pada saat menjalankan tugas dari kepala sekolah?” Hasil prasurvey menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden (77%) menjawab ya sedangkan 7 responden (23%) menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pada SMA Swasta Persatuan Amal Bakti (PAB) 8 Saentis harus ditingkatkan lagi karena dapat mempengaruhi kinerja guru dengan baik.

Selain semangat kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh mental dari guru itu sendiri. Mental guru ini dapat juga dipengaruhi oleh Disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan sekolah dan dapat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja guru terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikuti

prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah. Disiplin kerja akan terlaksana jika atasan atau kepala sekolah mengawasi para guru pada saat mereka melakukan kegiatan. Pengawasan itu dilakukan bertujuan untuk melihat para guru dan tenaga kependidikan yang lain bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan juga akan mempengaruhi disiplin kerja guru tersebut. Apabila seorang guru mengikuti aturan sekolah berarti ia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Untuk memperkuat latar belakang, maka peneliti melakukan prasurvey pada 30 orang guru di SMA Swasta Persatuan Amal Bakti (PAB) 8 Saentis. Berikut hasil prasurvey yang menggambarkan disiplin kerja.



Gambar 1.2

Hasil Pra survey Disiplin kerja

Berdasarkan hasil prasurvey kepada 30 orang kepada guru dengan memberikan pertanyaan terbuka yaitu: “Saya menaati semua peraturan yang ditetapkan di sekolah?” Hasil prasurvey menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden (70%) menjawab ya sedangkan 9 responden (30%) menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada SMA Swasta Persatuan Amal Bakti (PAB) 8 Saentis harus ditingkatkan lagi karena dapat mempengaruhi

kinerja guru dengan baik. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Berikut adalah data absensi pada SMA 8 PAB Saentis.

Tabel 1.1
Data Absensi Guru SMP dan SMA 8 PAB Saentis Masa New Normal TP.
2020-2021
Bulan Januari – Juni

No	Bulan	Jumlah Guru	Hadir	Sakit	Izin	Absen	Persentase Hadir
1	Januari	50	38	4	2	6	76%
2	Februari	50	42	2	3	3	84%
3	Maret	50	45	1	2	2	90%
4	April	50	45	2	1	2	90%
5	Mei	50	44	1	1	4	88%
6	Juni	50	43	2	0	5	86%

Sumber : *SMP dan SMA Swasta PAB 8 Saentis*

Berdasarkan data absensi di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan untuk kehadiran guru SMP dan SMA PAB 8 Saentis pada masa new normal terhitung bulan Januari-Juni cukup baik, dapat dilihat bahwa rata-rata presentase kehadiran guru sebanyak 85%. SMP dan SMA PAB 8 Saentis merupakan salah satu sekolah swasta yang berada di Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Wardianto selaku wakil kepala sekolah di SMP dan SMA PAB 8 Saentis mengatakan bahwa realita yang ada mengenai kinerja guru masih jauh dari harapan yang ada, hal ini dipengaruhi oleh semangat dan kedisiplinan guru dalam bekerja. Ada beberapa guru-guru yang belum menerapkan kedisiplinan dengan benar karena kurang memahami arti kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Masalah lain yang timbul adalah guru masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Sehingga proses belajar mengajar tidak dilakukan secara maksimal. Semangat kerja guru SMP dan SMA PAB 8 Saentis juga masih kurang, dikarenakan media pembelajaran masih kurang seperti infokus dan laptop, sehingga proses belajar mengajar kurang efektif, hal ini menimbulkan semangat kerja guru berkurang karena media belajar yang kurang mendukung dalam proses mengajar. Selain itu kurangnya semangat belajar siswa, dan kurangnya keaktifan siswa dalam proses belajar mengajar mempengaruhi semangat guru dalam mengajar.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti menarik untuk dikaji mengenai Semangat kerja dan Disiplin terhadap kinerja Guru yang diberikannya ke sekolah SMP dan SMA Swasta PAB 8 Saentis ini, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih mendalam, penelitian ini dituliskan dalam skripsi berjudul: **“PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP DAN SMA PERSATUAN AMAL BAKTI (PAB) 8 SAENTIS ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Pab 8 Saentis Percut Sei Tuan?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Pab 8 Saentis Percut Sei Tuan?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Pab 8 Saentis Percut Sei Tuan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Pab 8 Saentis Percut Sei Tuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Pab 8 Saentis Percut Sei Tuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Pab 8 Saentis Percut Sei Tuan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat yaitu antara lain:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan dan memperluas wawasan peneliti khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan mengenai semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja guru yang berada di PAB 8 Saentis.
2. Bagi pihak sekolah SMP dan SMA Swasta Pab 8 Saentis
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan sebagai dasar pertimbangan dalam usaha perbaikan sekolah pada umumnya dan diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan semangat ngajar-mengajar para guru di SMP dan SMA Swasta Pab 8 Saentis.
3. Bagi Lembaga Pendidikan Universitas HKBP Nomensen

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penerapan jasa, Pendidikan yakni pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja pada SMP dan SMA Swasta Pab 8 Seantis.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain, yang ingin meneliti objek yang sama. Hasil penelitian ini bisa diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak lain yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Istilah kerja berasal dari kata *job performate* atau *actual performac* prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kepada organisasi dan menjadi guru yang berkualitas adalah tujuan semua orang. Oleh karena itu, kinerja guru yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan Sekolah. Kinerja yang sangat tinggi dari para guru sebagai sumber daya manusia yang berfungsi mengelola faktor produksi yang lain sangat diperlukan agar Sekolah memiliki produktifitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam akreditasi.

Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 14) menyatakan: Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Selanjutnya **Martinis Yamin dan Maisah** (2010: 87) menyatakan kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas.

Menurut **Rachmawati** (2013:16) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, dimana kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut **Supardi** (2014:54) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah.

Menurut **Susanto** (2014: 29) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang ingin dicapai atau diperlihatkan oleh guru melalui pelaksanaan tugas Pendidikan dan pengajaran.

Berdasarkan pengertian para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas Pendidikan dan pengajarannya. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengajar, mulai dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik.

2.1.2 Faktor-faktor mempengaruhi kinerja Guru

Meningkatkan kinerja bukan merupakan sesuatu yang tidak mungkin untuk dilakukan. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. **Barnawi dan Mohammad Arifin** (2012: 43) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

1. Faktor Internal kerja guru

Faktor internal kerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

2. Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja guru. Jika kedua faktor selalu diperhatikan dan ditingkatkan diharapkan dapat berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja guru.

2.1.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru diperlukan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode

tertentu. Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam **Barnawi dan Mohammad Arifin** (2012: 29) mengemukakan:

Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

- 1) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru.
- 2) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil bimbingan.
- 3) Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

Berdasarkan tiga aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru penting untuk dilakukan karena hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Dilaksanakannya penilaian kinerja guru diharapkan dapat memberi manfaat. **Rinawatiririn** dalam **Barnawi dan Mohammad Arifin** (2012: 41) menyatakan bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah yaitu dalam hal berikut:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi sekolah
- 2) Perbaikan kinerja personel sekolah

- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru
- 5) Penelitian personel sekolah
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa melalui penilaian kinerja, guru dapat memahami apa yang dimaksud dengan kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus diperhatikan. Sehingga guru menjadi lebih tahu mengenai kekuatan dan kelemahan diri sendiri agar dapat diperbaiki dalam upaya menjadi guru yang lebih profesional.

2.1.5 Indikator Kinerja Guru

Menurut **Supardi** (2013) indikator kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi sebagai berikut :

1. Kemampuan Menyusun rencana pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
3. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi.
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja Guru

Semangat kerja atau dalam istilah asing disebut moral merupakan faktor yang sangat penting dimiliki oleh setiap guru sehingga mereka menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat kerja, oleh karen itu setiap instansi selalu berusaha agar semangat kerja karyawan meningkat. Berikut pengertian semangat kerja yang dikemukakan oleh para ahli di antaranya adalah:

Menurut **Wereng** dkk., (2016a: 261) menyatakan semangat kerja guru adalah apa yang guru yakini dan rasakan, semangat kerja tidak bisa diraba, tidak bisa dilihat diisolasi. Namun sangat mungkin untuk menentukan semangat kerja seseorang melalui pengamatan yang teliti terhadap cara orang tersebut bekerja. Menurut **Wereng** (2014b: 691) menyatakan semangat kerja guru adalah semangat juang guru untuk menghasilkan suatu pekerjaan (mengajar) yang bermutu demi meningkatkan keberhasilan akademik para siswa.

Menurut **Nitisemito** yang dikutip Kembali oleh **Darmawan** (2013:77) menegaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Berdasarkan definisi di atas maka penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka sekolah akan memperoleh banyak prestasi seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan. Sehingga tingkat taat terhadap disiplin pun akan meningkat.

2.2.2 Faktor-Faktor Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam guru merupakan suatu yang sangat penting dalam menentukan kinerja para guru. Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada sekolah dan sebaliknya guru yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada sekolah itu sendiri. Semangat kerja sangat berpengaruh pada kinerja guru karena dengan tidak adanya semangat dalam diri guru itu sendiri akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri. Oleh karena itu, pihak Sekolah harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja maka dari itu pihak sekolah harus selalu mengawasi dan mengevaluasi mengenai apa-apa saja yang menyebabkan semangat dan gairah kerja para guru menurun.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turun dan naiknya semangat kerja menurut **Alex S. Nitisemito** (2010: 167) yaitu:

1. Upah yang rendah

Gaji dan upah yang terlalu rendah akan meningkatkan karyawan lesu dalam bekerja, karena kebutuhan akan hidupnya tidak terpenuhi diri pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja menurun.

2. Lingkungan sekolah yang buruk

Keadaan lingkungan sekolah yang buruk akan mengganggu konsentrasi para guru dalam mengajar, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sekolah.

3. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja guru dalam bekerja, karena apabila para guru terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan sekolah tanpa memperdulikan guru, maka semangat kerja akan menurun.

4. Kurangnya disiplin kerja

Kurang kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga guru dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu.

5. Kurangnya informasi

Apabila dalam kurangnya informasi yang diberikan kepada guru akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh guru, karena informasi yang dibutuhkan guru sangat kurang

2.2.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja guru perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para guru dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup guru di sekolah. Oleh karena itu sekolah harus berupaya untuk memelihara semangat kerja guru dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari sekolah tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut **Nitisimito** (2014:200) Adapun cara-cara tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relative, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan

kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan dapat terjamin keuangan dalam bekerja.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang terwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar guru yang lainnya.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan.

6. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

2.2.4 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbangan saran, bahkan kritikan yang sifatnya membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di sekolah tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika guru dalam suatu sekolah mengeluarkan pendapat yang berbeda. Hal ini dikarenakan ada perbedaan di setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya. Berikut beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015;156), diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja. Guru dengan absensi rendah menunjukkan adanya semangat kerja yang tinggi.

2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan guru untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para guru memandang pekerjaan mereka

4. Disiplin

Selanjutnya kedisiplinan, yaitu sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar guru, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin kerja berasal dari kata inggris "*disciple*" yang berarti pengikut atau pengatur pengajaran, pelatihan, dan sebagainya. Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Adapun beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut: **Avin Fadilla Helmi** dalam **Barnawi** dan **Mohammad Arifin** (2012: 112) menyatakan "disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala

peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”.

Menurut **Viethzal Riva’l** dalam **Hartatik** (2014:183) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara** (2010:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja. Begitu juga di sekolah, seorang guru dituntut untuk selalu taat terhadap tata tertib yang berlaku karena dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan sekolah, guru dan peserta didik. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan.

2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana guru dapat mematuhi, menghormati dan menaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan terdapat berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja guru dapat meningkat disekolah. **Edy Susianto** (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja, antara lain

1. Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian tujuan Sekolah.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para guru.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan guru.
5. Tenaga kerja menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan Sekolah baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Dengan adanya tujuan disiplin kerja, maka disiplin kerja guru harus ditegakan dalam suatu sekolah. Tanpa adanya dukungan dari guru itu sendiri, maka sulit bagi sekolah untuk

mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah salah satu faktor yang paling penting agar berhasil dalam mencapai tujuannya.

2.3.3 Indikator Disiplin

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Menurut **Singodimedjo** dalam **Sutrisno** (2011:94), adapun indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu.

Taat terhadap waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan guru pada jam kerja.

- b. Taat terhadap peraturan organisasi atau instansi.

Peraturan maupun tata tertib yang dibuat secara tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia terhadap komitmen yang ditetapkan. Kesetiaan yang dimaksud adalah taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan tata tertib organisasi. Serta ketaatan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan dalam organisasi

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Salah satu tanggung jawabnya adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan berjalan dengan lancar.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Peraturan lain yang mencangkup apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi atau instansi.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, guru dan siswa. Oleh karena itu setiap guru selalu berusaha agar mempunyai disiplin yang baik.

2.4 Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Tinjauan empiris digunakan nantinya sebagai bahan untuk membandingkan hasil penelitian yang dilakukan pada saat ini dengan hasil peneliti sebelumnya. Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang ditemukan oleh penulis selama melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1
Tinjauan Empiris

NO	PENULIS	JUDUL	HASIL
1	Rachman Halim Yustiawan (2014)	“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru yang bersertifikasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya”	Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang bersertifikasi di SMPN 1 Surabaya
2	Sri Hartari, Margono (2014)	“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di SMA Negeri Mojogedang Karanganyar”	Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Mojogedang Karanganyar baik secara parsial maupun simultan
3	Nur Izzatul Maula, ketut	Pengaruh Efikasi Diri, Beban Kerja dan Stres Kerja pada	Pengaruh Efikasi Diri, Beban Kerja dan Stres

	Sudarma (2016)	Kinerja Guru	Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
4	M. Pujiyanti (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis	Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis.
5	Titin Ekan Ardiana (2016)	Pengaruh persepsi Guru atas Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk di Kota Mediun.	Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Guru Akuntansi SMK di kota Mediun.

2.5 Kerangka Konseptual

2.5.1 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru

Nitisemito (2015: 118) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Jadi apabila suatu sekolah mampu meningkatkan semangat kerja dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak prestasi yang baik, karena pekerjaan proses belajar mengajar semakin bertambah, kemalasan akan

menurun, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan siswa tidak ada, sehingga dengan demikian bukan saja kinerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga kedisiplinan guru harus terus meningkat

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan lembaga pendidikan dan guru. Dengan penegakan disiplin yang baik, akan membuat guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini selaras dengan pernyataan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru mengutip pendapat yang dikemukakan oleh **Malayu S.P Hasibuan** (2012:193) menyatakan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang penting dalam menunjang kinerja. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh **Sri Hartati dan Margono** (2015), yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

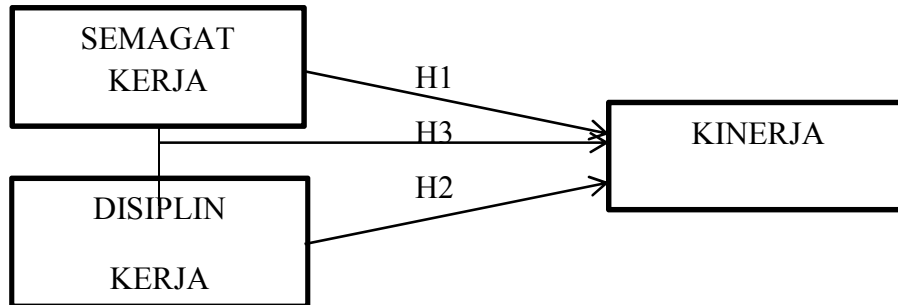
2.5.3 Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 67) menyatakan Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar,

Dengan adanya semangat dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi guru untuk bekerja dengan baik. Dengan demikian kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah bahwa semangat kerja sebagai variabel (X1) dan disiplin kerja sebagai variabel (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Dengan kata lain semangat dan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik.

Berdasarkan teori-teori dan kajian-kajian penelitian terdahulu, maka disusun kerangka konseptual mengenai pengaruh Semangat kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP dan SMA PAB 8 Saentis Percut Sei Tuan.

Gambar 2.1
kerangka konseptual



2.6 Hipotesis

Menurut **Sugyono** (2012:221), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan. Hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Guru Di SMP dan SMA PAB 8 SAENTIS.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja Guru Di SMP dan SMA PAB 8 SAENTIS.
3. Semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Di SMP dan SMA PAB 8 SAENTIS.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh **Sugiyono** (2011: 8) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah SMP dan SMA SWASTA PAB 8 yang beralamat di Jl.Kali Serayu Dusun 16, Saentis, Kec.Percut Sei Tuan. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2021 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Saifudin Azwar** (2011:77) Populasi adalah sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian, dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh Guru yang ada di Sekolah SMP dan SMA PAB 8 SAENTIS yaitu 50 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Saifudin Azwar** (2011:79), sampel adalah sebagian dari populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah teknik Sampel Jenuh, yaitu keseluruhan dari jumlah populasi pada Guru yang ada di Sekolah SMP dan SMA PAB 8 SAENTIS dengan jumlah 50 orang guru.

Menurut **Arikunto** (2021:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Sekolah PAB 8 Saentis yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penulis melakukan teknik penarikan sampel jenuh.

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menentukan bahwa sampel yang akan diteliti berjumlah 50 orang. Metode pengambilan sampel adalah menggunakan *Non probability Sampling*, yang dipilih yaitu dengan Sampel Jenuh metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang. Untuk menentukan sampel berdasarkan tujuan penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Guru-Guru yang ada di Sekolah SMP dan SMA PAB 8 SAENTIS. Kuisisioner yang sudah dirancang dengan

menggunakan kuisisioner online (*google form*) yang kemudian di sebarakan melalui media sosial *whatsapp*.

3.4 Jenis Data Penelitian

Menurut Sugiono (2018:213) cara memperoleh data terbagi dalam dua macam, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang di peroleh dan di kumpulkan sendiri dengan penelitian secara langsung melalui observasi, dan angket atau kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang tersedia.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono** (2011:224) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan interview (wawancara), kuesioner dan studi pustaka.

1. Interview

Menurut **Sugiyono** (2012:317) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut **Sugiyono** (2014: 230), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner (angket) secara online.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut **Sugiyono** (2016:146) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen pengumpulan data adalah alat

bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data berupa angket yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel dengan *skala likert* tertera pada tabel:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Semangat Kerja (X1)	Semangat kerja sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seorang guru. Semangat kerja adalah suatu kegiatan yang dikerjakan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Absensi 2) Kerjasama 3) Kepuasan kerja 4) Disiplin 	<i>Skala Likert</i>
Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Taat terhadap aturan waktu 2) Taat terhadap peraturan organisasi 3) Taat terhadap aturan perilaku 	<i>Skala Likert</i>

	dapat tercapainya tujuan organisasi.	dalam pekerjaan 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi	
Kinerja (Y)	Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya.	1) Kemampuan Menyusun rencana pembelajaran. 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran. 3) Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi. 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar. 5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan.	<i>Skala Likert</i>

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Sekala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur

dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Instrument Skala likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8 Validitas dan Realibilitas

3.8.1 Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan ukuran yang benar-benar mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Metode yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan coefficient correlation pearson dalam SPSS.

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau jika sig. (two tailed) $\leq 0,05$ maka instrument atau item-item pernyataan berkolerasi secara signifikan terhadap skor total (instrument dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau jika sig. (two tailed) $> 0,05$ maka instrument dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Realibilitas

Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara melihat normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, antara lain dengan cara melihat grafik *scatterplot* dan prediksi variabel dependen dengan residualnya.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang tidak baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent yang nilainya sama dengan nol. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor*

(VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$, menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

3.10 Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan di analisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program *SPSS for windows 25*.

3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression analysis*) digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (Semangat kerja dan Disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja Guru). Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Semangat Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja (Y). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 25.0 For Windows*. Adapun persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- a = Konstanta
- X_1 = Semangat kerja
- X_2 = Disiplin Kerja
- b_1 = Koefisien regresi semangat kerja
- b_2 = Koefisien regresi disiplin kerja
- e = Standar error

Regresi linier berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam ilmiah.

3.11 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh. Untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat. Suatu perhitungan statistiknya berada dalam daerah H_0 diterima.

3.11.1 Uji Parsial (Uji-T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terdapat variable terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-tabel dengan taraf kesalahan 5% dalam arti ($= 0,05$). Dasar pengambilan keputusan adalah :

Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi:

- a. Jika tingkat signifikansi lebih $> 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- b. Jika tingkat signifikansi lebih $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H_0 = Artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial semangat kerja, dan disiplin kerja, terhadap kinerja Guru.

H_a = Terdapat pengaruh secara parsial semangat kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja Guru.

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variable independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi:

- a. Jika tingkat signifikansi lebih besar $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Rumusan hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

Ho : tidak terdapat pengaruh secara simultan semangat kerja dan, disiplin kerja terhadap kinerja Guru.

Ha : terdapat pengaruh secara simultan semangat kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru.

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 $\{0 < R^2 < 1\}$. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan variasi pada variabel tidak bebas. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian – pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 25.