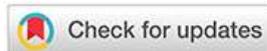


PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 PAMOTAN



^{1*}Arifatur Rohmah, ²Muhammad Tahwin

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang - Indonesia

e-mail:

^{1*}arifaturrohmah4@gmail.com (*corresponding author*)

²tahwinm@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research aims to test the relationship between working spirit, working discipline, and job satisfaction on teacher performance in SMA Negeri 1 Pamotan. This study's participants are the high school teachers in SMA Negeri 1 Pamotan, totaling 32 civil servant teachers. Data was obtained from respondents with the research instrument using a questionnaire. Sampling techniques using saturated sampling or census. Data analysis techniques using multiple linear regression. The study's results show that working spirit and working discipline have a non-significant positive impact, and the study's findings indicate that teachers' performance is significantly improved by job satisfaction. The results of the determination test for the variables working spirit, working discipline, and job satisfaction were able to explain variations in teacher performance variables of 70.1%.

Keywords: *Working Spirit; Working Discipline; Job Satisfaction; Teacher Performance*

Diterima (Received) : 18-10-2024

Direvisi (Revised) : 12-11-2024

Disetujui (Approved) : 14-11-2024

Dipublikasi (Published) : 15-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Menurut Cikka (2020), dalam era globalisasi, pendidikan merupakan hal penting bagi pembangunan bangsa dan pemerintahan, sumber daya manusia penting bagi organisasi mana pun. Dari itu, perlu ada standar praktek kerja guru agar dapat mengelola pekerjaannya secara efektif (Gemnafle dan Batlolona, 2021). Menurut Pane, dkk (2023), guru merupakan tenaga profesional yang harus mempunyai pengalaman dan pengetahuan dalam pekerjaannya khususnya dibidang pendidikan. Para guru memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan di bidangnya, memungkinkan untuk mengatisipasi perkembangan di masa mendatang dengan meningkatkan keterampilan sebagai respons terhadap kemajuan dalam unit layanan teknis.

Menurut Mangkunegara dalam Handariani (2023), kinerja didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas yang dihasilkan pekerja setelah menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Supardi dalam Arruan, dkk (2023) peran guru didefinisikan yang menggambarkan bagaimana guru dapat memikul tanggung jawab di sekolah dan memaparkan kegiatan guru selama masa pembelajaran. Menurut Kurniawansyah, dkk (2022) Semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang menumbuhkan rasa senang dan mendorong individu untuk tekun dan konsisten dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, semangat kerja penting bagi pelaksanaan tanggung jawab guru secara efektif, guru yang semangat bekerja akan melaksanakan tugasnya dengan gembira dan teliti tanpa adanya keterpaksaan.

Menurut Kurniawansyah, dkk (2022), disiplin kerja tercermin dari kesadaran, kemauan dan ketekunan yang berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru, seperti bukti ketepatan waktu, mutu kerja, kemampuan kerja dan komunikasi, dengan menerapkan disiplin, individu lebih memahami dan dapat membedakan tindakan yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan. Menurut Arruan, dkk (2023), kepuasan kerja bersifat subjektif membangun atau menerima, mengharapkan dan memikirkan sesuatu yang pantas. Kepuasan kerja bisa dilihat dari hubungan sesama rekan kerja dan pekerjaan yang sedang dilakukan seorang guru.

SMA Negeri 1 Pamotan beralamat di jalan Lasem, Kilometer 1, Kecamatan Pamotan Kabupaten Rembang. Berdasarkan data penilaian kinerja guru SMA Negeri 1 Pamotan pada tahun 2022 predikat kinerja guru dalam kategori baik sebanyak 31 (96,8%) sedangkan predikat kinerja sangat baik yaitu 1 (3,1%). Artinya, kinerja guru di SMA Negeri 1 Pamotan perlu ditingkatkan karena hanya 3,1% yang berpredikat kinerja sangat baik. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menjelaskan pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamotan.

TINJAUAN PUSTAKA, HIPOTESIS, DAN KERANGKA PENELITIAN

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Abidin, dkk (2023), semangat kerja merupakan keadaan dimana seseorang melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan cepat dalam suatu organisasi. Semangat kerja penting untuk menjalankan fungsi guru, guru yang melakukan pekerjaan tanpa adanya keterpaksaan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan adanya semangat kerja dapat meningkatkan dan fokus terhadap tujuan yang lebih spesifik (Triyanah dan Suryadi, 2016)

Disiplin Kerja

Menurut Ekawati (2018), disiplin merupakan komponen penting dalam fungsi operasional manajemen SDM. Dengan demikian, disiplin dapat membantu individu

mencapai tujuan yang spesifik, kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan di tempat kerja dan kewaspadaan secara keseluruhan adalah indikator yang digunakan untuk melihat disiplin kerja (Riyadi dan Indartono, 2016)

Kepuasan Kerja

Menurut Kamdron dalam Seniwati, dkk (2022), kepuasan kerja mencerminkan persepsi guru tentang apa yang mendukung pekerjaannya dan bertujuan untuk meningkatkan pekerjaan, kepuasan kerja penting untuk diperhatikan karena ada keterkaitan dengan produktivitas kerja guru dan biasanya ketikpuasakan akan mengalami permasalahan kerja yang tinggi.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh seorang guru dengan melaksanakan tugas yang diberikan, menurut Supardi dalam Arruan, dkk (2023) adalah keadaan dimana yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas di sekolah dan menunjukkan perilaku seorang guru dalam kegiatan pembelajaran.

Hipotesis

Semangat kerja yaitu menggambarkan perasaan yang sedang dialami oleh individu. Semangat kerja juga dapat meningkatkan kinerja guru dengan tujuan yang jelas, dapat meningkatkan fokus terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan tersebut, dan dengan adanya timbal balik dapat membantu seorang guru untuk mencapai tujuan (Fatimah, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu:

H1: Diduga semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamotan

Menurut Khasanah, dkk (2023) kedisiplinan guru yaitu komponen yang dapat meningkatkan kinerja individu. Hal ini berarti *goal setting theory* dapat meningkatkan interaksi disiplin kerja dan kinerja guru. Hipotesisnya yaitu:

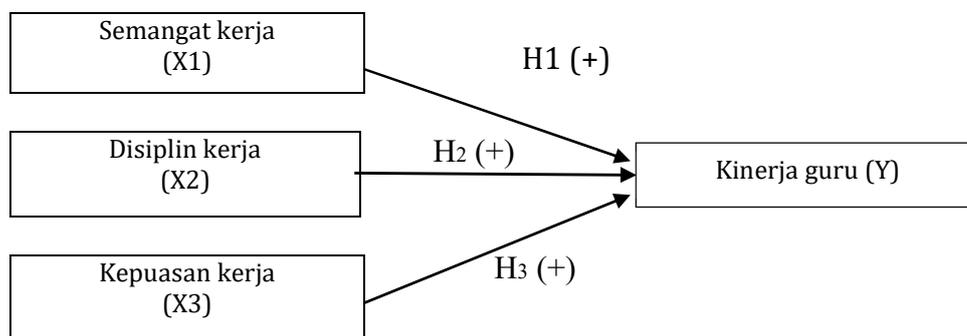
H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamotan

Menurut Arruan, dkk (2023) Kepuasan kerja perlu diperhatikan untuk produktivitas kinerja guru, guru yang merasa tidak puas akan pekerjaannya bisa melakukan kecurangan kepuasan kerja juga bisa dilihat bagaimana cara seseorang individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tidak ada keterpaksaan dari pihak manapun, Maka hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamotan.

Kerangka Penelitian

Dari hasil hipotesis, maka model penelitian sebagai berikut:



Sumber: dikonstruksi penulis untuk penelitian ini, 2024

Gambar 1
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Analisis memakai pendekatan kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka, teknik sensus *sampling* (sampel jenuh) digunakan dalam metode penelitian ini, yaitu metode pengambilan sampel yang seluruh populasi digunakan sebagai sampel, populasi 32 guru yang digunakan juga sebagai total sampel. Dalam penelitian, teknik pengambilan data menggunakan kuesioner, kuesioner diukur dengan skala *likert*, untuk mengetahui opini, sikap dan pandangan seseorang atau kelompok terhadap kejadian di sekitar, sumber data primer. Metode analisis data yang dilakukan yaitu analisis regresi berganda. Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linier berganda yaitu metode analisis yang dilakukan untuk mengetahui variabel terikat dengan variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan alat yang dipakai dalam menguji fenomena sosial atau alam yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2018). Ada dua jenis pengujian adalah uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui sah atau tidaknya angket pernyataan (Ghozali dalam Khasanah, 2023), setiap pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikannya $< 0,05$. Hasil penelitian diketahui bahwa pernyataan kuesioner disetiap variabel telah dianggap valid. Karena, tiap butir pernyataan memiliki nilai $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sopia (2022), uji reliabilitas merupakan suatu alat yang memiliki tingkat kestabilan tinggi, artinya hasil suatu pengujian instrumen memperlihatkan hasil yang konsisten ketika dilakukan berulang kali.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	0.780	>0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.839	>0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.901	>0,70	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.887	>0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Diketahui variabel semangat kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja guru reliabel, sehingga *cronbach alpha* > 0,70.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu alat uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel indepen dengan variabel dependen (Ghozali 2018).

Tabel 2
Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig	
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	7.748	6.893			1.124	0.271	
Semangat Kerja (X1)	0.242	0.161	0.170		1.501	0.145	Ditolak
Disiplin Kerja (X2)	0.211	0.206	0.159		1.024	0.315	Ditolak
Kepuasan Kerja (X3)	0.975	0.220	0.645		4.441	0.000	Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Data diatas menerangkan hasil analisis regresi linier berganda:

$$Y = 7,748 + 0,242 X1 + 0,211 X2 + 0,975 X3$$

Dapat diketahui persamaan regresi, artinya yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 7,748, artinya jika nilai variabel independen dianggap konstan maka variabel kinerja guru sebesar 7,748.
- Nilai koefisien regresi semangat kerja 0,242, artinya peningkatan semangat kerja setiap satu satuan berdampak pada kenaikan kinerja guru yaitu 0,242.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja 0,211, artinya setiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebanyak satuan, berpengaruh meningkatkan kinerja guru sejumlah 0,211.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja 0,975, artinya setiap mengalami kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebesar 0,975.

Uji Parsial (uji-t)

Menurut Ghozali (2018), uji t untuk mengevaluasi dampak variabel X pada variabel Y. Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pada variabel independen terhadap variabel dependen.

Dilihat dari Tabel 2 hasil variabel semangat kerja menunjukkan arah positif dengan nilai 0,242 dan nilai signifikansinya 0,145. Kesimpulannya yaitu semangat berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru ditolak karena nilai signifikansinya $> 0,05$. Nilai koefisien regresi disiplin kerja 0,211 dan signifikansinya sebesar 0,315. Kesimpulannya yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja guru ditolak karena nilai signifikansinya $> 0,05$.

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja 0,975 dan signifikansi 0,000. Kesimpulannya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja guru diterima karena nilai signifikansinya $< 0,05$.

Hasil Uji Determinasi

Menurut Ghozali (2018) Uji determinasi adalah untuk mengetahui angka persen variabel independen akan dependen. Uji determinasi dalam penelitian ini menggunakan determinasi R^2 .

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square
Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru	0.701

Sumber: Data Primer, 2024

Maka diperoleh angka determinasi yaitu 0,701. Diketahui bahwa variasi variabel semangat kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja memaparkan variabel kinerja 70,1%.

Pengaruh Semangat Kerja dan Kinerja Guru

Dari hasil hipotesis yaitu semangat kerja berdampak positif tidak signifikan bagi kinerja guru di SMA Negeri 1 Pamotan. Artinya apabila semangat kerja baik, maka kinerja guru naik. Dapat diketahui dari uji parsial dengan koefisien regresi semangat kerja menunjukkan arah positif 0,242, untuk signifikansinya sebesar 0,145 $> 0,05$.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

Disiplin kerja berdampak positif tidak signifikan pada kinerja guru di SMA Negeri 1 Pamotan. Bahwa, kinerja guru di SMA Negeri 1 Pamotan meningkat dan diketahui uji parsial koefisien regresi menunjukkan arah positif 0,211 dan signifikansinya sebesar 0,315 $> 0,05$.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Uji hipotesis kepuasan kerja menunjukkan dampak positif signifikan pada kinerja guru di SMA Negeri 1 Pamotan. Artinya, kepuasan kerja berdampak bagi kinerja guru karena ketika guru merasa puas terhadap gaji dan pekerjaan akan mengalami peningkatan. Dan diketahui angka koefisien regresi kepuasan kerja menunjukkan arah positif 0,975 dan signifikansinya 0,000 $< 0,05$. Penelitian ini sama dengan hasil penelitian Arruan, dkk (2023) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Hasil penelitian dan diskusi membuktikan bahwa variabel semangat kerja, disiplin kerja mempunyai dampak positif tidak signifikan untuk kinerja guru di SMA Negeri 1 Pamotan. Penelitian yang dilakukan dapat berguna untuk guru SMA Negeri 1 Pamotan sebagai

acuan penerapan semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Arruan, S. E. Tahir, M. & Reynilda. (2023) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa'. *Sparkling Journal of Management*, 1(4), 442-454.
- Abidin, M. I. Ambarwati, D. & Muttaqien, Z. (2023) 'Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Pawayatan Daha 1'. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(3), 251-258.
- Cikka, H. (2020) 'Konsep-konsep Efensial dari Teori dan Model Perencanaan dalam Pembangunan Pendidikan'. *Journal of Pedagogy*, 3(2), 103-114.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118-139.
- Fatimah, S. (2015) 'Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru'. *Jom FEKON*, 2(2), 1-15.
- Ghozali, I. (2018) 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25', Edisi 9, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gemnafle, M. & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (JPPGI)*, 1(1), 28-42.
- Handariani, N. L. I. Suarmanayasa, I. N. & Widiastini, N. M. A. (2023) 'Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru', 6(3), 386-398.
- Kurniawansyah. Ulfa.Y. & Abdul, R. (2022) 'Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat)', *Jurnal Riset dan Kajian Manajemen*, 2(2), 273-283.
- Khasanah, U. Kharisma, N. S. & Muhammad, S. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban)', *Journal Economic Insights*, 2(2), 1-13.
- Pane, E. M. Widayatsi, T. Emawati. (2023) 'Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Baturaja Timur', *Journal on Education*, 5(4), 14625-14638.
- Riyadi, M. & Indartono, S (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas'.
- Sugiyono. (2018) 'Metode Penelitian Kuantitatif', Bandung, Alfabeta. 173-186.
- Seniwati. Sudarno. Fatmasari, R. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus IV Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru'. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 31- 42.
- Sopia, E. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjungsari', *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(3), 184-201.
- Triyanah, T. & Suryadi, E. (2016). Iklim sekolah sebagai determinan semangat kerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), 75-83.