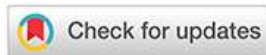


PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 PAMOTAN



^{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 study aims to identify and investigate the impact of workplace satisfaction, work discipline, and work excitement on teacher performance at SMA Negeri 1 Pamotan. 32 civil servant teachers at the school served as the study's subjects, and a questionnaire was employed as the study tool to collect data from respondents. sampling methods such as census or saturated sampling. methods for data analysis that use multiple linear regression. Research findings show that working spirit and work discipline have a non-significant positive impact, and the study results demonstrate that job satisfaction significantly enhances teachers' performance. 70.1% of the variances in teacher performance factors could be explained by the findings of the variables' determination test working spirit, working discipline, and job satisfaction, as many as 29.9% of responses were caused by factors that had not been studied in this model.

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

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

Kinerja yaitu suatu keadaan tertentu yang yang diketahui oleh banyak pihak sehingga dapat menerima informasi suatu keadaan yang akan terjadi (Ardhanari & Tahwin, 2024). Peran guru sangat penting untuk perubahan dalam dunia pendidikan karena mereka menjamin bahwa sekolah tetap berjalan tanpa peningkatan atau perubahan dalam kualitas tenaga kependidikan seperti guru (Pane et al., 2023). Semangat kerja yaitu kondisi psikologis yang menumbuhkan rasa senang mendorong seseorang untuk tekun dan konsisten mencapai tujuan yang di tetapkan organisasi, semangat kerja penting bagi pelaksanaan tanggung jawab guru secara efektif, guru yang semangat bekerja akan melaksanakan tugasnya dengans gembira dan teliti tanpa adanya keterpaksaan (Kurniawansyah et al.,)

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 (Kurniawansyah et al., 2022)

Kepuasan kerja bersifat subjektif membangkan atau menerima, mengharapkan dan memikirkan sesuatu yang pantas , kepuasan kerja bisa dilihat dari hubungan sesama rekan kerja dan pekerjaan yang sedang dilakukan seorang guru(Arruan et al., 2023).

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

Semangat kerja merupakan sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja yang bekerja sama secara baik dan sesuai dengan kepentingan sekolah (Ndraha et al., 2024). 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 & Suryadi, 2016).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan komponen penting dalam fungsi operasional manajemen SDM (Ekawati, 2018). Dengan demikian, disiplin kerja melatih kepatuhan terhadap peraturan

dan norma yang ditetapkan oleh organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu (Pane et al., 2023).

Kepuasan Kerja

Menurut Maisyaroh dan Rosyidi (2024), kepuasan kerja merupakan persepsi positif terhadap kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, kondisi fisik dan sosial serta aspek psikologis, kepuasan kerja penting untuk diperhatikan karena ada keterkaitan dengan produktivitas kerja guru dan biasanya ketikpuaskan akan mengalami permasalahan kerja yang tinggi.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh seorang guru dengan melaksanakan tugas yang diberikan, menurut Arruan et al. (2023) kinerja 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 adalah elemen yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seorang guru. Guru yang antusias dalam bekerja cenderung melaksanakan tugasnya dengan kesadaran penuh dan tanpa tekanan, kondisi ini mendukung penyelesaian pekerjaan secara cepat dan akurat (Kurniawansyah et al., 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu:

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

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

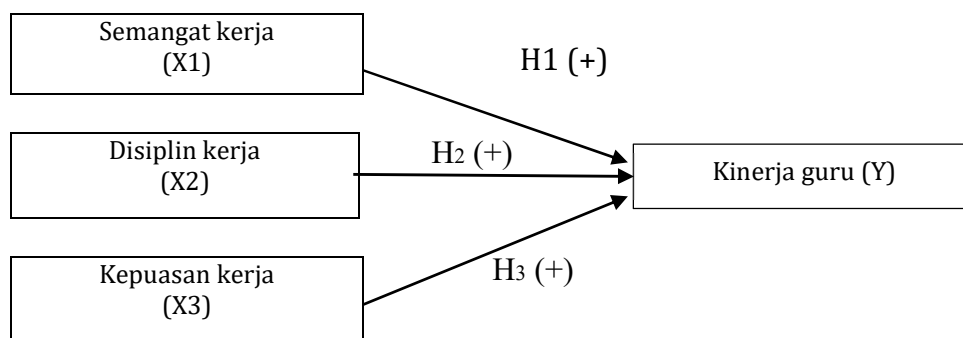
H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pamotan

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 (Arruan et al., 2023). 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 adalah analisis regresi berganda. analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang dilakukan untuk mengetahui variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

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

Uji Validitas

Uji validitas untuk memverifikasi akurasi angket pernyataan setiap pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikannya $< 0,05$ (Khasanah et al., 2023). Hasil penelitian diketahui bahwa pernyataan kuesioner disetiap variabel telah dianggap valid. Karena, tiap butir pernyataan memiliki nilai $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

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

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)

Berdasarkan Ghozali (2018), uji t untuk mengevaluasi dampak variabel X pada variabel Y. Uji t digunakan untuk menilai 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 berdampak positif tidak signifikan mempengaruhi 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 berpengaruh 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. 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. Karena nilai signifikan $> 0,05$. Selanjutnya, kepuasan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja guru. Karena nilai signifikannya $< 0,05$. 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

- Ardhanari, A. A., & Tahwin, M. (2024). Faktor yang Berdampak terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Rembang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 301. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1600>
- Arruan, S. E., Tahir, M., & Reynilda. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smks Kehutanan Mamasa. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 442–454.
- Cikka. (2020). *81-Article Text-159-1-10-20210924*. 23.
- Ekawati, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT Fitriyah*. 3(2), 118–139.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed) (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khasanah, U., Sigit, K. N., & Syaqq, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban)*. 2(2), 1–13.
- Kurniawansyah, Y. U., & Rahim, A. (2022). *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 2(2), 273–283. <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/samalewaPp.273-283>
- Maisyaroh, S., & Rosyidi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 28–33. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i2.302>
- Mathias, G., & John, R. B. (2021). Manajemen Pembelajaran Modern. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia*, 1(1), 28–42.
- Ndraha, A. L. N., Yuliwartati, Z., & Budi, A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia Jurnal dunia pendidikan Volume 4 Nomor 3 Maret 2024*. 4(3), 42–46.
- Pane, E. M., Widayatsih, T., & Emawati. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Baturaja Timur. *Journal on Education*, 05(04), 14625–14638.
- Sopia, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tannjungsari. *Educenter : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(3), 180–197. <https://doi.org/10.55904/educenter.v1i3.69>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Triyanah, T., & Suryadi, E. (2016). Iklim Sekolah Sebagai Determinan Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 72. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3333>