

**PENGARUH SEMANGAT KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI SMPN DAN MTSN KECAMATAN BERMANI ULU DAN CURUP
UTARA**

Miryana Hastuti¹, Ifnaldi Nurmal², Maria Botifar³

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup^{1,2,3}

¹E-mail: miryana.hastuti@students.iaincurup.ac.id

²E-mail: ifnaldi1965@iaincurup.ac.id

³E-mail: mariabotifar@iain.curup.ac.id

Abstrak

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja sebagian guru masih belum optimal. Kinerja guru belum memenuhi harapan, yang terlihat dari masih adanya beberapa guru yang belum tepat waktu dalam penyelesaian tugas (misalnya perangkat pembelajaran), hasil kerja yang belum memenuhi standar, serta kontribusi yang diberikan guru yang belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kondisi semangat kerja guru di SMPN dan MTSN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara, (2) Untuk mengetahui kondisi semangat kerja guru di SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara, (3) Untuk mengetahui apakah semangat kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara. Metode yang di gunakan adalah penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian penelitian lapangan (field research. Populasi dalam penelitian ini 97 guru dan sampel berjumlah 82 guru. Metode yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.

Kata Kunci: Semangat kerja, Kinerja Guru

Abstract

Based on observations made by researchers, the performance of some teachers is still not optimal. Teacher performance has not met expectations, which can be seen from the fact that there are still several teachers who are not on time in completing assignments (for example learning tools), work results that do not meet standards, and contributions given by teachers that are not optimal. This research aims to determine: (1) the condition of teacher work morale in SMPN and MTSN in Bermani Ulu and North Curup sub-districts, (2) To determine the condition of teacher work morale in SMPN and MTsN in Bermani Ulu and North Curup sub-districts, (3) To find out whether Teacher morale has a positive and significant effect on teacher performance at SMPN and MTsN in Bermani Ulu and Curup Utara sub-districts. The method used in this research is a quantitative method with field research. The population in this study was 97 teachers and the sample was 82 teachers. The methods used were

observation, questionnaires and documentation. Data analysis in this research used the help of the SPSS program 22.

Keywords: Work morale, Teacher Performance

A. Pendahuluan

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menetapkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan serta membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan ini juga mencakup pengembangan potensi peserta didik agar mereka menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan, kompeten, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang mengedepankan sumber daya manusia berkualitas, perlu terus meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini harus didampingi dengan peningkatan mutu tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan memegang peranan krusial dalam pelaksanaan berbagai aktivitas pendidikan, seperti mengajar, melatih, penelitian, pengembangan kurikulum, manajemen pendidikan, dan layanan teknis di bidang pendidikan.¹

Guru merupakan elemen yang paling berpengaruh dalam proses belajar mengajar dan pembentukan pendidikan berkualitas. Karena itu, semua upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan berhasil secara signifikan tanpa dukungan dari guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dan diarahkan oleh peran utama para guru

Kinerja guru di sekolah memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja merupakan manifestasi perilaku individu atau organisasi yang berorientasi pada prestasi. Manifestasi perilaku ini mencakup kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Kinerja guru juga tercermin dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dianggap baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.²

Berdasarkan pengamatan langsung di SMPN dan MTsN Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara, diketahui bahwa kinerja sebagian guru belum optimal, terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian tugas, hasil kerja yang belum memenuhi standar, serta

¹ Hamalik, Kurikulum dan Pembelajaran. (Bandung: Bumi Aksara,2017),h.57

²Susanto, Ahmad. *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media, 2016. h. 66

kontribusi yang kurang maksimal. Pelaksanaan tugas guru juga belum sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan hasil kerja belum mencapai target yang diharapkan. Selain itu, sebagian guru belum mengembangkan diri secara profesional dan belum sepenuhnya menguasai lingkup kerja mereka. Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan semangat kerja yang konsisten agar mereka tetap termotivasi dalam menjalankan tugas. Guru sebagai aset penting dalam sistem pendidikan harus dikelola dengan efektif agar dapat mendidik dan membimbing peserta didik dengan baik. Hal ini menjadi dasar penting untuk melakukan penelitian tentang pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru di kedua kecamatan tersebut.

B. Kajian Teoritis

1. Kinerja Guru

Istilah kerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*," yang mengacu pada prestasi atau hasil kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja guru adalah faktor yang menentukan seberapa banyak kontribusi yang mereka berikan 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 baik dari para guru, sebagai sumber daya manusia yang bertugas mengelola faktor produksi lainnya, sangat diperlukan agar sekolah memiliki produktivitas yang tinggi sehingga dapat unggul dalam akreditasi.

Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai: "(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang ditunjukkan; (3) kemampuan kerja."

Kinerja dapat diterjemahkan menjadi *performance*, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja.³ Kinerja juga bisa diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat yang lain *Performance* yang sering diartikan sebagai kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi.⁴

³ Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016). h.21

⁴ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2010). h. 2

Dalam penelitian yang dilakukan Agustina, Y., & Saxena, R. () *Performance is defined as achievement, demonstrating an action or deed in carrying out the responsibilities assigned to you. The concept of performance is frequently viewed as a labor party. Because there are parallels between performance and job performance, which is the result of a person's work in a certain time when compared to objectives or targets, mutually established standards, or other options in a specific plan*⁵

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata "*performance*," yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa makna, yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge or fulfill, as a vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an undertaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person or machine*).⁶

Kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang guru untuk mencapai hasil kerja optimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencerminkan kemampuan atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, istilah kinerja mengandung pengertian tentang tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan terlihat dalam situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Smith dalam buku Sedarmayanti menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah: "*..... output drive from processes, human or otherwise*". Jadi yang dikatakan kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya menurut mankunegara kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷

Pandji yang dikutip oleh Safrudin bahwa "kinerja yaitu beberapa kata kunci yang biasa dipahami dalam kinerja yaitu: 1) hasil kerja, 2) pekerja, proses atau

⁵ Agustina, Y., & Saxena, R. "Teacher Professionalism and Principal Supervision's Impact on Teacher Performance." *PPSDP International Journal of Education*, 1(1), 157 (2022).

⁶ Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Refika Aditama.) h. 381

⁷ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Refika Aditama, 2006). h.9

organisasi, 3) terbukti secara konkrit, 4) dapat diukur atau dibandingkan sesuai standar yang telah ditentukan.”

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Semangat kerja

Semangat kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu. Jika seorang guru memiliki semangat yang tinggi dalam pekerjaannya, hal ini akan tercermin dalam performa kerjanya yang lebih optimal. Semangat kerja dapat diartikan sebagai respons emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaannya, yang berpengaruh pada kuantitas dan kualitas hasil kerjanya.

Semangat kerja penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seseorang. Semangat kerja adalah kegiatan yang dilakukan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dari sudut pandang administrasi pendidikan, semangat kerja adalah disposisi individu dalam sebuah usaha bersama untuk bertindak, berperilaku, dan bekerja dengan cara-cara yang produktif demi mencapai maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan.⁸

Semangat dan gairah kerja sulit dipisahkan, meskipun semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap gairah kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, dan pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja, seperti absensi, dapat diminimalkan. Peningkatan semangat dan gairah kerja diharapkan juga akan meningkatkan produktivitas pegawai.⁹

Semangat kerja dapat diartikan sebagai pernyataan singkat dari berbagai kekuatan psikologis yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya. Semangat kerja juga bisa diartikan sebagai iklim atau suasana kerja dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa antusiasme dalam melaksanakan tugas dan mendorong individu untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif. Ada pendapat yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu dalam kelompok terhadap lingkungan kerjanya, di mana mereka bekerjasama secara sukarela dan mengerahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁰

Pengertian semangat kerja, atau morale (moril), adalah sikap atau semangat yang ditandai oleh adanya kepercayaan diri, motivasi yang kuat untuk melanjutkan

⁸ Purwanto, M. Ngalim. *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005). h.60

⁹ Nitisemito, Alex.. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002). h.67

¹⁰ Beach, *Personel & Management of People at Work*. (New York: Mc-Millan Publishing 2000) Co. Inc. h.65

usaha, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Pengertian ini menunjukkan bahwa istilah semangat kerja dan moril kerja adalah sama.¹¹

Definisi semangat kerja yang disampaikan oleh Chaplin di atas, selaras dengan yang disampaikan Gondokusumo yang menyatakan bahwa: semangat kerja atau *morale* adalah refleksi dari sikap pribadi maupun dari sikap kelompok terhadap kerja atau kerjasama.¹²

Definisi semangat kerja dalam konteks ini berkaitan dengan sikap. Sikap bisa bersifat positif atau negatif terhadap objek tertentu, bergantung pada faktor-faktor yang memengaruhinya seperti pengalaman, pembelajaran, identifikasi, dan perilaku peran. Sikap memberikan panduan atau peluang kepada seseorang untuk bereaksi secara lebih otomatis dan memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku.

Pencerminan dari sikap individu atau sekelompok individu terhadap kerja atau kerjasama disebut semangat kerja. Definisi semangat kerja (*working morale*) adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.¹³ Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi mental individu atau kelompok di mana terjadi kesepakatan batiniah untuk mencapai tujuan organisasi. Individu tersebut akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan kemauan batiniahnya sendiri dan dengan senang hati, tanpa paksaan dari luar dirinya.

Pendapat lain menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsisten dalam mencapai tujuan. Kerja sama menekankan pentingnya hubungan timbal balik dalam suatu kelompok, dengan keinginan nyata untuk bekerja keras dan konsisten menunjukkan cara mencapai tujuan melalui disiplin bersama.¹⁴

Dengan adanya semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi di kalangan anggota organisasi, mereka akan bekerja dengan tekun dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan hasil yang memuaskan. Semangat kerja adalah sikap dari sekelompok orang yang memiliki tanggung jawab dan gairah kerja yang tinggi, mematuhi peraturan dan hukum, serta memiliki hubungan erat untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Semangat kerja juga berarti keinginan sekelompok individu untuk bekerja sama melalui disiplin bersama demi mencapai tujuan yang diinginkan.

¹¹ Chaplin. Pengantar Psikologi Intelegensi. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004) h.211

¹² Gondokusumo. Dasar-Dasar Manajemen Perusahaan. (Balai Pustaka, 2006) h. 86)

¹³ Danim, Sudarman, Visi Baru Manajemen Sekolah. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) h.48

¹⁴ Moekijat. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: erlangga, 2006) h. 26

Adapun Indikator semangat kerja seseorang dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis.¹⁵

Peningkatan semangat kerja guru sangat krusial dalam menentukan kinerja mereka. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi memberikan manfaat besar bagi sekolah, sementara yang memiliki semangat rendah dapat merugikan sekolah. Semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja guru karena ketiadaan semangat dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja guru dengan mengawasi dan mengevaluasi penyebab penurunan semangat dan motivasi mereka secara terus-menerus.

Menurut pandangan lain, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penurunan atau peningkatan semangat kerja termasuk upah yang rendah, kondisi lingkungan sekolah yang tidak kondusif, gaya kepemimpinan yang tidak efektif, kurangnya kedisiplinan kerja, dan kekurangan informasi.¹⁶

C. Metodologi

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian kuantitatif. Metode ini berasal dari filsafat positivisme dan digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, kemudian data tersebut dianalisis secara kuantitatif atau statistik. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimana di dalam penelitian ini banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasil penelitian ini pun diwujudkan dalam angka.¹⁷ Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*).

D. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Dari hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dimaksud untuk menguji tiga hipotesis yang telah dirumuskan yaitu: (1) Semangat Kerja Guru di SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara (2) Kondisi kinerja guru

¹⁵ Sunarto, Pengantar Manajemen Pemasaran, Cetakan 1. (Yogyakarta. Liberty, 2006). h:26

¹⁶ Alex S. Nitisemit. Manajemen Personalialia. Edisi Revisi. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002) h.167

¹⁷ Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen. (Bandung: Alfabeta, 2018) h. 27

di SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Semangat Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu. Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah teknik statistik analisis T-test dan Product Moment. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya kontribusi X terhadap Y.

1) Semangat Kerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa Semangat Kerja Guru di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara adalah baik. Dengan demikian, dalam penelitian ini pengujian hipotesisnya dengan menggunakan t-test satu sampel. One sampel t test merupakan teknik analisis untuk membandingkan satu variabel bebas. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah nilai tertentu berbeda secara signifikan atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel. Hipotesis yang digunakan peneliti adalah hipotesis deskriptif. Untuk membuktikan hipotesis pada penelitian ini dasar pengambilan keputusannya berdasarkan nilai sig, jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka H0 diterima, jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka H0 ditolak. Jika t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika t hitung < t tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak. Harga t hitung adalah harga mutlak, jadi tidak dilihat (+) atau (-) nya. (sugiyono, 2013:97). Adapun hipotesis penelitian terdiri dari Ha (Hipotesis alternative) dan H0 (Hipotesis nihil).

Dari hasil perhitungan angket data Semangat Kerja Guru, dapat diketahui skor ideal = 7790, rata-rata skor ideal = 95 dan hasil dari skor yang diperoleh dari angket yaitu = 7162, rata-rata skor = 87,34

Adapun perolehan (%) dari hasil yang diharapkan yaitu = $\frac{\text{Perolehan Skor}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$, jadi $\frac{7162}{7790} \times 100\% = 91,9\%$ atau $\frac{87,34}{95} \times 100\% = 91,9\%$ dari hasil yang diharapkan.

Tabel 1. 1 Hasil Uji T Variabel X

One-Sample Test					
Test Value = 0					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper

Semangat kerja Guru	120.140	81	.000	87.341	85.89	88.79
---------------------	---------	----	------	--------	-------	-------

Dari skor tersebut dimasukkan ke dalam rumus t-test one sample sehingga memperoleh hasil perhitungan Sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung $>$ t tabel, $3,558 >$ sig 5% (0,220) dan sig 1% (0,286) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Semangat Kerja Guru di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Kecamatan Curup Utara adalah baik.

2) Kinerja Guru

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa Kinerja Guru di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani ulu dan Curup Utara adalah baik. Dengan demikian, dalam penelitian ini pengujian hipotesisnya dengan menggunakan t-test satu sampel. Hipotesis yang digunakan peneliti adalah hipotesis deskriptif. Untuk membuktikan hipotesis pada penelitian ini dasar pengambilan keputusannya berdasarkan nilai sig, jika nilai sig (2-tailed) $>$ 0,05 maka H_0 diterima, jika nilai sig (2-tailed) $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Harga t hitung adalah harga mutlak, jadi tidak dilihat (+) atau (-) nya. (sugiyono, 2013:97). Adapun hipotesis penelitian terdiri dari H_a (Hipotesis alternative) dan H_0 (Hipotesis nihil).

Dari hasil perhitungan angket dataKinerja Guru, dapat diketahui skor ideal = 8.200, rata-rata skor ideal = 100 dan hasil dari skor yang diperoleh dari angket yaitu = 7254, rata-rata skor = 88,46

Adapun perolehan (%) dari hasil yang diharapkan yaitu= $\frac{\text{Perolehan Skor}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$, jadi $\frac{7254}{8200} \times 100\% = 88,46\%$ atau $\frac{88,46}{100} \times 100\% = 88,46\%$ dari hasil yang diharapkan.

Tabel 1. 2 Hasil Uji T Variabel Y

One-Sample Test

Test Value = 0



	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kinerja Guru	114.824	81	.000	88.463	86.93	90.00

Dari skor tersebut dimasukkan ke dalam rumus t-test one sample sehingga memperoleh hasil perhitungan Sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung $> t$ tabel, $3,558 > \text{sig } 5\% (0,220)$ dan $\text{sig } 1\% (0,286)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kinerja Guru di SMPN dan MtsN di kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara adalah baik.

2. Pembahasan

Dalam pembahasan hasil penelitian ini dilakukan melalui hasil analisis korelasi antar variabel sebagai berikut:

1) Semangat Kerja Guru

Semangat Kerja Guru, mendapatkan nilai rata-rata sebesar 87,34 dan dilihat juga dari hasil distribusi frekuensi bahwa Semangat Kerja Guru terdapat 26 guru pada kelompok atas/tinggi dengan presentase 32 %, 44 Guru di kelompok tengah/sedang dengan presentase 54 %, dan 12 guru dikelompok bawah/rendah dengan presentase 15 %.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja Guru di SMPN dan MTsN di kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara adalah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil penelitian menggunakan rumus t-test one sample sehingga memperoleh hasil perhitungan Sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung $3,558 > t$ tabel sig 5% $0,220$ dan sig 1% $0,286$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun skor dari angket 91,9% dari hasil yang diharapkan.

2) Kinerja Guru

Kinerja Guru, mendapatkan nilai rata-rata sebesar 88,46 dan dilihat juga dari hasil distribusi frekuensi bahwa Kinerja Guru terdapat 29 Guru kelompok atas/tinggi dengan presentase 35 %, 39 Guru di kelompok tengah/sedang dengan presentase 48 %, dan 14 Guru dikelompok bawah/rendah dengan presentase 17%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Guru SMPN dan MtsN di

kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara adalah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil penelitian bahwa dengan menggunakan rumus t-test one sample sehingga memperoleh hasil perhitungan Sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung $3,558 > t$ tabel sig 5% $0,220$ dan sig 1% $0,286$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun skor dari angket mencapai 88,46 % dari hasil yang diharapkan.

3) Pengaruh Semangat Kerja Guru (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Semangat Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan bantuan program SPSS.22, yaitu korelasi antara variabel X dan variabel Y diperoleh nilai sebesar $0,370$ atau $0,370 >$ taraf signifikan 5% atau $0,05$.

Hal ini dapat ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar $0,370$ yang lebih besar dari r tabel taraf 5% sebesar $0,220$. Dari hasil koefisien korelasi tersebut dapat diketahui bahwa Semangat Kerja Guru maupun Kinerja Guru di SMPN dan MTSN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara, keduanya memiliki pengaruh yang signifikan sehingga peneliti menyimpulkan bahwa Semangat kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMPN dan MTSN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara. Kemudian dibuktikan dengan koefisien korelasi adalah $0,370$ yang menunjukkan bahwa adanya relevansi Semangat Kerja Guru (X) terhadap Kinerja Guru di SMPN dan MTSN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara. Arah pengaruh yang positif (tidak ada tanda negatif pada angka $(0,370)$) menunjukkan semakin baik Semangat Kerja Guru, maka Kinerja Guru di SMPN dan MTSN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara akan semakin besar pula, begitu juga sebaliknya.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Semangat Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Semangat Kerja Guru

Semangat Kerja Guru di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara, dari perhitungan statistic mendapatkan nilai rata-rata sebesar $87,34$ dan dilihat juga dari hasil distribusi frekuensi bahwa Semangat Kerja Guru terdapat 26 guru pada kelompok atas/tinggi dengan presentase(32 %), 44 Guru di kelompok tengah/sedang dengan presentase (54 %), dan 12 guru dikelompok bawah/rendah dengan presetase (15 %).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja Guru di SMPN dan MtsN di kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara adalah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil penelitian menggunakan rumus t-test one sample sehingga memperoleh hasil perhitungan Sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung $3,558 > t$ tabel sig 5% $0,220$ dan sig 1% $0,286$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun skor dari angket 91,9% dari hasil yang diharapkan.

2. Kinerja Guru

Kinerja Guru di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara, dari perhitungan statistic mendapatkan nilai rata-rata sebesar 88,46 dan dilihat juga dari hasil distribusi frekuensi bahwa Kinerja Guru terdapat 29 Guru kelompok atas/tinggi dengan presentase 35 %, 39 Guru di kelompok tengah/ sedang dengan presentase 48 %, dan 14 Guru dikelompok bawah/rendah dengan presentase 17%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Guru SMPN dan MtsN di kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara adalah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil penelitian bahwa dengan menggunakan rumus t-test one sample sehingga memperoleh hasil perhitungan Sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung $3,558 > t$ tabel sig 5% $0,220$ dan sig 1% $0,286$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun skor dari angket mencapai 88,46% dari hasil yang diharapkan.

3. Semangat Kerja Guru (X) Terhadap Kinerja Guru di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa Semangat Kerja Guru (X) terhadap Kinerja Guru yang dilihat dari hasil perhitungan product moment di peroleh nilai sebesar 0,370 atau $0,370 >$ taraf signifikan 5% atau 0,05. Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Semangat Kerja Guru (X) terhadap Kinerja Guru (Y) sehingga hipotesis dugaan penelitian dapat diterima. Korelasi product moment diperoleh angka 0,370 yang terletak pada interval 0,30 - 0,40 yang berada pada kategori lemah atau rendah.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja Guru terhadap kinerja Guru memberikan kontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 13,7% dan sisanya 86,3 % dipengaruhi oleh factor lain.

Daftar Pustaka

- Agustina, Y., & Saxena, R. "Teacher Professionalism and Principal Supervision's Impact on Teacher Performance." PPSDP International Journal of Education, 1(1), 157 (2022).
- Alex S. Nitisemit. Manajemen Personalialia. Edisi Revisi. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)
- Beach, Personel & Management of People at Work. (New York: Mc-Millan Publishing 2000)
- Chaplin. Pengantar Psikologi Intelegensi. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004)
- Danim, Sudarman, Visi Baru Manajemen Sekolah. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)
- Fattah, Nanang. Landasan Manajemen Pendidikan. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000)
- Gondokusumo. Dasar-Dasar Manajemen Perusahaan. (Balai Pustaka, 2006)
- Hamalik, Kurikulum dan Pembelajaran. (Bandung: Bumi Aksara, 2017)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. (Bandung: Refika Aditama.)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Evaluasi Kinerja SDM. (Bandung: Refika Aditama, 2006)
- Moekijat. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: erlangga, 2006)
- Nitisemito, Alex.. Manajemen Personalialia. Edisi Revisi. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)
- Purwanto, M. Ngalim. Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005).
- Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen. (Bandung: Alfabeta, 2018)
- Suharsaputra, Administrasi Pendidikan. (Bandung: Refika Aditama, 2010)
- Sunarto, Pengantar Manajemen Pemasaran, Cetakan 1. (Yogyakarta. Liberty, 2006)
- Supardi. Kinerja Guru. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016).
- Susanto, Ahmad. Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya. Prenada Media, 2016.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2010)