

PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Pada Guru SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat)

Kurniawansyah¹, Ulfa Yuniar², Abdul Rahim^{3*}

¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: abdulrahimcr6@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 12 Desember 2022 Revised: 24 Desember 2022 Published: 31 Desember 2022	<i>The purpose of this study was to determine the effect of morale and work discipline on teacher performance at SMPN 1 Taliwang, West Sumbawa Regency. The population in this study were all teachers at SMPN 1 Taliwang, West Sumbawa Regency, totaling 32 people. The researchers took the entire population to be used as a research sample (census sampling). Data in the study were collected through questionnaires distributed to research respondents and analyzed using simple linear regression analysis techniques, individual parameter hypothesis testing (t-test), simultaneous parameter hypothesis testing (F-test), and determinant coefficient test (R^2). The results of this study indicate that work enthusiasm and work discipline have a positive and significant effect on teacher performance at SMPN 1 Taliwang, West Sumbawa Regency, both partially and simultaneously. The degree of influence of work enthusiasm and work discipline on teacher performance at SMPN 1 Taliwang, West Sumbawa Regency is 89.1%, while the remaining 10.9% is influenced by other variables outside this research model, such as the work environment, principal leadership patterns and others.</i>
Keywords Work Spirit; Work Discipline; Teacher Performance.	

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Suatu usaha menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional diatas, maka kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kependidikannya. Adapun yang dimaksud dengan tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan (Hamalik, 2017).

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap proses belajar mengajar, dan terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses

pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Kinerja guru juga ditunjukkan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hasil dari pengamatan langsung yang peneliti lakukan di SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat diketahui bahwa kinerja sebagian guru masih belum optimal. Kinerja yang dihasilkan oleh guru belum sesuai dengan harapan, hal ini ditunjukkan dari belum tepatnya waktu penyelesaian tugas yang dilaksanakan oleh guru (misal silabus dan RPP), hasil kerja belum memenuhi standar kerja, dan kontribusi yang diberikan guru belum maksimal. Dari aspek efektifitas kerja juga masih rendah, hal ini ditunjukkan dari pelaksanaan tugas belum sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hasil kerja belum sesuai dengan target yang diharapkan. Sedangkan dari aspek efisiensi kerja diketahui bahwa guru belum melakukan pengembangan diri secara profesional, dan belum maksimalnya kemampuan guru dalam menguasai lingkup kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk mengoptimalkan kinerja guru, maka hendaknya dalam diri guru ada semangat kerja yang diperoleh selama ini, sehingga akan memberikan motivasi yang kuat bagi penyelesaian tugas-tugasnya. Guru dapat dilihat sebagai suatu aset sumber daya manusia yang memerlukan pengelolaan secara baik, berdaya guna dan berhasil guna. Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain. Oleh karena itu, kedudukan guru sebagai tenaga profesional sangatlah penting dalam terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dimana ia melaksanakan tugasnya.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan dan keyakinan seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin agar mencapai produktifitas yang maksimal. Selanjutnya Nitisemito (2019) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, agar pekerjaan terselesaikan dengan lebih baik dan efisien. Semangat kerja mencerminkan sejauh mana mereka merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi oleh pekerjaan mereka.

Semangat kerja penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seorang guru. Guru yang memiliki semangat kerja akan melaksanakan kegiatan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat. Setyawati, *et al.* (2018) mengatakan bahwa dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan memberikan sikap-sikap positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama dan ketaatan terhadap kewajibannya atau disiplin terhadap peraturan-peraturan. Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan lebih berhasil dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki semangat kerja atau kesungguhan dalam tugasnya yang sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran yang baik. Dengan demikian, semangat kerja dalam menjalankan tugas sebagai guru perlu ditingkatkan sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan setiap pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih baik dan mutu pendidikan pun akan meningkat (Azwar, 2018).

Selain semangat kerja, untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik, maka guru dituntut untuk disiplin dalam menjalankan pekerjaan-

pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kedisiplinan menurut Setianigsih dan Kader (2018) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin akan tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan (Damanik, 2019).

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Rendahnya tingkat kedisiplinan guru dapat menghambat kegiatan belajar-mengajar di sekolah. Disiplin kerja yang tercermin dari kesadaran, kesediaan, kepatuhan dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang tercermin dari kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Dengan demikian peningkatan disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor krusial bagi peningkatan kinerja guru yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pendidikan yang berkualitas. Tanpa kehadiran guru yang memiliki disiplin dan kinerja tinggi, kualitas pendidikan dipertaruhkan (Utari & Rasto, 2019).

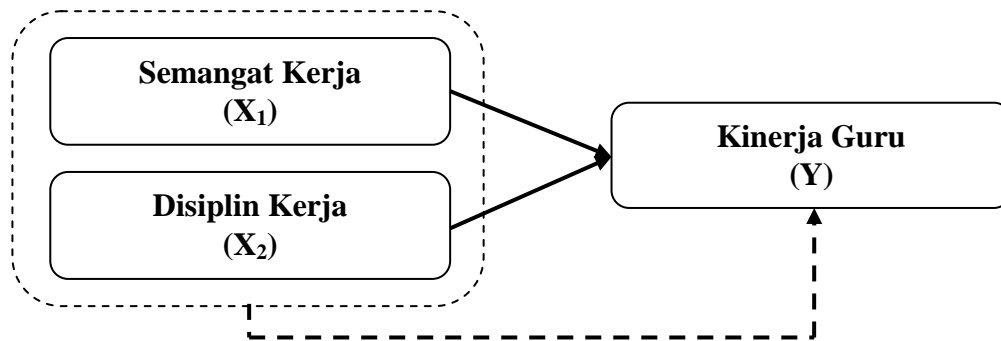
Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi guru yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah. Guru yang bermutu adalah guru yang profesional dalam pekerjaannya karena guru yang profesional senantiasa dapat meningkatkan kualitasnya. Oleh karena itu seorang guru harus mampu menguasai kompetensi tersebut sehingga peserta didik dapat dengan mudah menyerap ilmu yang didapat.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak bersekala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah negeri maupun swasta. Maka dari itu profesionalitas seorang guru harus diikuti oleh motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum disekolah akan berguna, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauh mana profesionalisme guru, motivasi dan lingkungan kerjanya. Hal inilah yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Rusiadi, *et al.* (2016), menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini penulis akan menguji pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat. Alur penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian berupa jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan yang diangkakan (*scoring*) terkait semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Syaiful Bahri (2018), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli dan tidak melalui perantara. Pengambilan data dilakukan secara langsung oleh peneliti guna menjawab pertanyaan dan pernyataan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer adalah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian, yaitu seluruh guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat yang berjumlah 32 orang.

Populasi dan Sampel

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang guru di SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2017), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Melihat jumlah populasi guru di SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat yang berjumlah 32 orang, maka peneliti mengambil seluruhnya untuk dijadikan menjadi sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan angket atau kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Widoyoko (2016), Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Netral, skala 4 = Kurang Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat (Y). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dikaji menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parameter individual (uji t), uji hipotesis parameter simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat (Y). Berdasarkan hasil pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.898	5.365		3.709	.001
	Semangat Kerja	5.027	.197	1.026	4.900	.000
	Disiplin Kerja	6.021	.178	1.022	5.891	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Guru} = 19.898 + 5.027 (\text{Semangat Kerja}) + 6.021 (\text{Disiplin Kerja}) + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 19.898, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai konstan (0), maka nilai konsisten kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat (Y) adalah sebesar 19.898.
- Nilai β_1 sebesar 5.027 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika semangat kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 5.027, dengan asumsi nilai disiplin kerja (X_2) adalah konstan (0).
- Nilai β_2 sebesar 6.021 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 6.021, dengan asumsi nilai semangat kerja (X_1) adalah konstan (0).

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.898	5.365		3.709	.001
	Semangat Kerja	5.027	.197	1.026	4.900	.000
	Disiplin Kerja	6.021	.178	1.022	5.891	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan pada tabel 2, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.900 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=32-3=29$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.045, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($4.900 > 2.045$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.891 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=32-3=29$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.045, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($5.891 > 2.045$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.

3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat (Y). Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} .

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Parameter Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.674	2	11.918	18.504	.019 ^a
	Residual	11.128	29	1.226		
	Total	18.802	31			
a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18.504 dan F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=3-1=2$) dan ($df_2=n-k=32-3=29$) sebesar 3.33, sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($18.504 > 3.33$) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,019 lebih kecil dari 0,05 ($0,019 < 0,05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.891	.868	2.45826
a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diketahui nilai *R-Square* (R^2) pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.891. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat adalah sebesar 89,1%, sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, pola kepemimpinan kepala sekolah dan lain-lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru

Gardner (dalam Werang, *et al.*, 2019) mendefinisikan bahwa semangat kerja sebagai sikap individu dalam kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan bekerjasama secara sukarela mengerahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja dapat mempengaruhi kerja seseorang, sebab apabila guru bersemangat dengan pekerjaannya akan menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat. Positif menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti apabila semangat kerja mengalami peningkatan, maka kinerja guru di SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila semangat kerja mengalami penurunan, maka kinerja guru di SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat juga akan menurun.

Semangat kerja penting dalam mendukung pelaksanaan tugas seseorang. Guru yang memiliki semangat kerja akan melaksanakan kegiatan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat. Dengan adanya semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri para anggota organisasi, mereka akan bekerja secara giat dan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dengan hasil yang lebih baik dan lebih produktif.

Hal ini sejalan dengan pandangan Fitria, *et al.* (2019), bahwa semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja, seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Hasibuan (dalam Lestari, 2019), disiplin adalah kesadaran akan sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga ia akan mematuhi atau melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pendapat tersebut menyiratkan bahwa seorang guru harus siap mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara sukarela tanpa ada unsur keterpaksaan. Kedisiplinan merupakan elemen penting yang harus dimiliki dalam diri setiap guru sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan sesuai yang dikehendaki.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat juga akan mengalami peningkatan. Namun hal demikian juga berlaku sebaliknya, apabila disiplin kerja mengalami penurunan, maka kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat juga akan menurun.

Tak dapat dipungkiri, kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh siapa pun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Karena itu, mengingat guru

adalah salah satu komponen sumber daya manusia yang secara manusiawi juga tidak terlepas dari kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan kinerjanya, kinerja guru juga ditentukan oleh sikap disiplin kerja setiap guru.

Disiplin para guru di sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan sebab disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang. Oleh karena itu, guru dituntut untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pihak sekolah karena hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga harus berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya (Hadiati, 2018).

Hal ini selaras dengan hasil penelitian Utari & Rasto (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tercermin dari kesadaran, kesediaan, kepatuhan dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang tercermin dari kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Dengan demikian peningkatan disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor krusial bagi peningkatan kinerja guru yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pendidikan yang berkualitas. Tanpa kehadiran guru yang memiliki disiplin dan kinerja tinggi, kualitas pendidikan dipertaruhkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.
3. Semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat.
4. Derajat pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat adalah sebesar 89,1%, sedangkan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, pola kepemimpinan kepala sekolah dan lain-lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat. Oleh karena itu, semangat dan sikap disiplin guru pada masa mendatang harus muncul karena kesadaran dan kerelaan guru untuk bekerja lebih teratur dan rapi serta mampu menempatkan sesuatu sesuai pada kondisi yang seharusnya. Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan oleh pimpinan SMPN 1 Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat untuk mendorong semangat dan sikap disiplin guru adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan SMPN 1 Taliwang dapat melakukan sistem *Reward* dan *Punishment* untuk meningkatkan disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di sekolah;
2. Tiap tindakan pimpinan SMPN 1 Taliwang terhadap guru harus mempunyai dasar yang sudah diketahui oleh seluruh guru;
3. Pimpinan SMPN 1 Taliwang dapat mengupayakan pemberian kompensasi yang tepat waktu dan tepat jumlah sesuai dengan jasa yang sudah diberikan;

4. Pimpinan SMPN 1 Taliwang harus taat asas (konsisten) dan selalu menepati janji.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, E. (2018). Pengaruh Semangat Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Jati Asih Bekasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan STKIP Kusuma Negara*, Vol. 10(1): 61-84.
- Bahri, S. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, Vol. 5(2): 163-170.
- Darmanto. (2020). The Roles of a Native English Speaker Teacher (NEST) on The Students Motivation in Learning English: A Case Study at SMAN 2 Sumbawa Besar. *TESOL International Journal*, 15(1): 93-99.
- Fitria, A.M., Utari, W., & Hartati, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Smk Teknologi Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan*, Vol. 3(5): 657-669.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 28*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiati, E. (2018). Ngaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 8(1): 50-65.
- Hamalik, O. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, S., Darmanto, & Suryani, E. (2020). Assessing the Implementation of Teachers' Community (MGMP) as a Medium for Ongoing Professional Development to Enhance English Teachers' Professional Competence. *Proceedings of the 1st Annual Conference on Education and Social Sciences (ACCESS 2019)*: 363-367.
- Lestari, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 2 Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol. 2(3): 1-15.
- Nitisemito, A.S. (2019). *Manajemen Personalia (4th ed.)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Setianigsih, W., & Kader, M.A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Ekonologi*, Vol. 5(2): 313-320.

- Setyawati, N.W., Aryani, N.A., & Ningrum, E.P. (2018). Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol. 3(3): 405-412.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Utari, K.T. & Rasto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 4(2): 246-253.
- Werang, B.R., Irianto, O., & Asmaningrum, H.P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, Vol. 1(2): 93-103
- Widoyoko, E.P. (2016). *Teknik Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.