

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S. I)

Dalam Ilmu Tarbiyah



OLEH

MIRYANA HASTUTI

NIM: 20531103

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
TAHUN 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Ketua Program Studi

di- Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) IAIN Curup yang berjudul: **“Pengaruh Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMPN Dan MTsN Kecamatan Bermani Ulu Dan Curup Utara”**, sudah dapat diajukan dalam munaqasah Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan. TerimaKasih

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Curup, April 2024

Pembimbing I,



Dr. Saidil Mustar, M. Pd.
NIP. 19620204 200003 1 004

Pembimbing II,



Dr. Amrullah, M.Pd.I
NIP. 19850328202012001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Miryana Hastuti

Nim : 20531103

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Pendidikan Agama Islam

Judul : Pengaruh Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN Dan MTsN Kecamatan Bermani Ulu Dan Curup Utara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak dapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali tertulis atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Agar dapat digunakan seperlunya.

Curup, 5 Juni 2024



Miryana hastuti

Nim. 20531103

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBİYAH
Jalan Dr. AK Gani No. 01 Kotak Pos 106 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA
Nomor: 747 /In.34/FT/PP.00.9/ 2024

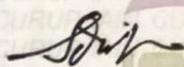
Nama : Miryana Hastuti
NIM : 20531103
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Judul : Pengaruh Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMPN Dan MTsN Kecamatan Bermani Ulu Dan Curup Utara

Telah dimunaqsyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:
Hari/Tanggal : Selasa 11 Juni 2024
Pukul : 14:00-15:30 WIB
Tempat : Ruang Munaqosyah 1 IAIN Curup

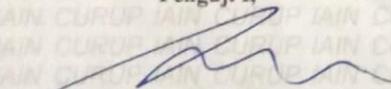
Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Tarbiyah.

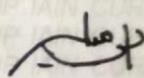
Curup, Juni 2024

TIM PENGUJI

Ketua, 
Dr. Saidil Mustar, M. Pd.
NIP. 19620204 200003 1 004
Penguji I,

Sekretaris, 
Dr. Amrullah, M.Pd.I
NIP. 19850328202012001
Penguji II,


Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M. Pd
NIP. 19650826 199903 1 001


Arsil, S. Ag., M. Pd
NIP. 19670919 199803 1 001

Mengetahui,
Rekan

Dr. Sutanto, S.Ag, M.Pd
NIP. 197409212000031003





KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur Alhamdulillah untuk Allah Swt, berkat rahmat dan hidayah- Nya yang selalu menyertai peneliti, hingga pada akhirnya peneliti mampu menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “**Pengaruh Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN dan MTsN Di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara**”. Tidak lupa juga sholawat beserta salam semoga senantiasa selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad Saw, sang suri tauladan hingga akhir zaman kelak, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al Ahzab 33:21 “Sungguh, pada diri Rasulullah itu ada suri teladan yang baik bagimu, yaitu bagi orang yang mengharapkan Rahmat Allah dan yakin akan kedatangan hari kiamat serta banyakmengingat Allah”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari banyak mendapat dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, yang merupakan pengalamanyang tidak dapat diukur secara materi, namun dapat membukakan mata peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M. Pd. I selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Bapak Dr. Yusefri, M. Ag Selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. M. Istan,

M.Pd.I selaku Wakil Rektor II, Bapak Dr. Nelson, S.Ag, M. Pd. I selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

3. Bapak Dr. Sutarto, M. Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
4. Bapak Siswanto, M. Pd. I selaku Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
5. Bunda Bakti Komalasari, S.Ag., M. Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak Dr. Saidil Mustar, M. Pd selaku Dosen Pembimbing I dan bapak Dr. Amrullah, M. Pd.I selaku Dosen Pembimbing II.
7. Bapak dan Ibu Dosen sebagai pengajar PAI yang telah memberikan ilmu dan bimbingan sejak awal hingga akhir perkuliahan.
8. Bapak M. Sirkun,S. Pd.I selaku kepala sekolah SMPN 17 Rejang Lebong
dan seluruh dewan guru SMPN 17 Rejang Lebong
9. Bapak Jamal Effendi,S. Pd., gr selaku kepala sekolah SMPN 37 Rejang Lebong dan seluruh dewan guru SMPN 37 Rejang Lebong
10. Bapak Asmawi,S. Pd selaku kepala sekolah SMPN 22 Rejang Lebong dan seluruh dewan guru SMPN 22 Rejang Lebong
11. Bapak Wawan Herianto,S. Pd Mm selaku kepala sekolah MTSN 2 Rejang Lebong dan seluruh dewan guru MTSN 2 Rejang Lebong
12. Ibu Parida Ariani,S. Sos, M. Pd selaku kepala sekolah SMPN 4 Rejang Lebong dan seluruh dewan guru SMPN 4 Rejang Lebong

13. Ibu Dra. Yenny S selaku kepala sekolah SMPN 29 Rejang Lebong dan seluruh dewan guru SMPN 29 Rejang Lebong

Peneliti menyadari, bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Peneliti mengharapkan kritik dan saran pihak manapun guna untuk penyempurnaannya. Harapannya skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti, pembaca, Institusi, dan masyarakat umum.

MOTO

“Hidup bukan tentang dunia saja maka perbaikilah dirimu menjadi pribadi yang lebih baik lagi, bukan lebih baik dari orang lain tapi dari dirimu yang sebelumnya”

“Letakkan aku dalam hatimu, maka aku akan letakkanmu dalam hatiku”

(Q.S Al-baqarah: 152)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh,

Segala puji dan syukur bagi Allah Swt. yang telah memberikan rahmat, nikmat dan hidayahnya, sehingga kita mampu untuk menjalankan setiap aktivitas, dalam usaha berproses menunggu panggilan dari-Nya. Sholawat beserta salam selalu tucurahkan kepada baginda Nabi Muhammad Saw, sang suri tauladan, yang menyelamatkan manusia dari alam jahiliyah dari segala sesuatu yang dianggap biasa saja menjadi suasana yang penuh dengan kedamaian, ketentraman, manusia yang menjadi berakhlakul karimah.

Allah Swt, sang sumber segala pengetahuan, melimpahkan nikmat yang begitu besar kepada penulis, nikmat sehat, kesempatan dan kemampuan pengetahuan, serta keterampilan sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini. Dalam usaha penyusunan skripsi ini tidak lepas dukungan, motivasi dari orang- orang yang tercinta, maka skripsi ini penulis persembahkan untuk mereka.

1. Kepada Bapakku Aksaroni dan Ibuku Rasia Tulaini. Kedua sosok yang tanpa batasan memberikan segalanya untuk anaknya ini. Kedua sosok yang mampu membuat penulis bertahan sekuat sekarang, bertahan dari berbagai gempuran yang ingin menghancurkan, mereka hadir di gerda paling depan melindungi

anaknyanya, membiarkan dirinya yang terhantam, sekuat tenaga mereka tetap merapatkan rangkulan sehingga anaknya tidak goyah sedikit pun. Bapak, ibu, keberhasilan ini hakiki pencapaian kalian, anakmu bangga mengemban tugas dari sosok yang hebat dan luar biasa seperti kalian. Terimakasih bapak, Ibu, yang tersayang.

2. Andar yani, kakak perepuan terhebatku yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk adiknya baik dari support maupun materi.
3. Kaka-kakak ku yang selalu mendukung, menyemangati diri ini untuk terus berjuang dan bertahan.
4. Keponakan keponakan ku yang menjadi penyemangat dan support terbaikku.
5. Soni marsita sahabat ku yang selalu membantu dalam melaksanakan proses penelitian sekaligus penyemangat dan support system terbaik ku.
6. Via meza putri sahabatku dari smp sampai sekarang masuk IAIN bareng.
7. Miranda 02 teman bimbingan dan skripsi, Miranda 01 yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan Fitriani.
8. Serta seluruh teman-teman dan saudara- saudara yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

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

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 kinerja 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. Adapun jenis penelitian ini adalah 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.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) 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. (2) 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. (3) korelasi antar variabel dengan rumus korelasi product moment diperoleh angka 0,370 yang terletak pada interval 0,30 - 0,40 yang berada pada kategori lemah atau rendah. (4) Hasil uji regresi didapatkan pengaruh antar variabel dengan nilai R square sebesar 0,1369 atau 13,7 % sehingga antar kedua variabel terdapat pengaruh yang signifikan.

Kata kunci: Semangat kerja, Kinerja Guru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi masalah	3
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kinerja Guru	8
1. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja Guru	12
2. Penilaian Kinerja Guru.....	12
3. Manfaat penilaian kinerja guru	15
B. Semangat kerja.....	16
1. Indikator semangat kerja.....	20
2. Faktor-Faktor Semangat Kerja.....	23
3. Cara Meningkatkan Semangat Kerja	24
C. Kerangka Berpikir.....	26
D. Penelitian Relevan	26
E. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
A. Metode dan Jenis Penelitian.....	29

B.	Tempat dan Waktu	30
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	30
D.	Variabel Penelitian	32
E.	Teknik Pengumpulan Data	33
F.	Definisi Operasional Variabel	35
G.	Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN		50
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
B.	Hasil Penelitian	58
1.	Deskripsi data penelitian	58
2.	Uji normalitas, linearitas dan uji t	65
3.	Hasil Uji Korelasi Product momen	69
C.	Hasil penelitian dan hipotesis	72
D.	Pembahasan	76
E.	Keterbatasan Penelitian	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		80
1.	Kesimpulan	80
2.	Saran	82
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Nama sekolah tempat penelitian	51
Tabel 4. 2 Daftar nama guru smpn 17 rejang lebong	52
Tabel 4. 3 Daftar Nama Guru SMPN 37 Rejang Lebong	53
Tabel 4. 4 Daftar Nama Guru SMPN 22 Rejang Lebong	53
Tabel 4. 5 Daftar Nama Guru Mtsn 2 Rejang Lebong	54
Tabel 4. 6 Daftar nama guru smpn 4 rejang lebong	55
Tabel 4. 7 Table 4. Daftar Nama Guru Smpn 29 Rejang Lebong.....	57
Tabel 4. 8 Statistics	59
Tabel 4. 9 distribusi frekuensi data hasil Variabel X	59
Tabel 4. 10 Tabel.....	61
Tabel 4. 11 Statistics Variabel Y	62
Tabel 4. 12 distribusi frekuensi data hasil variabel Y	63
Tabel 4. 13 Kategori TSR dalam Kinerja Guru (Y).....	65
Tabel 4. 14 . One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji lineraritas	67
Tabel 4. 16 Hasil uji t.....	68
Tabel 4. 17 Hasil Uji Korelasi Product moment	69
Tabel 4. 18 Interpretasi	71
Tabel 4. 19 Hasil Uji T Variabel X	74
Tabel 4. 20 Hasil Uji T Variabel Y	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Histogram data variabel X	60
Gambar 4. 2 Diagram lingkaran variabel Semangat Kerja Guru X).....	61
Gambar 4. 3 Histogram Batang kinerja guru	63
Gambar 4. 4 Diagram lingkaran Kinerja guru	65

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

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 yang dilakukan oleh peneliti di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara, diketahui 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. Dari segi efektivitas kerja, pelaksanaan tugas belum sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan hasil kerja belum mencapai target yang diharapkan. Sementara itu, dari segi efisiensi kerja, diketahui bahwa semua guru

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

belum melakukan pengembangan diri secara profesional dan belum sepenuhnya menguasai lingkup kerja yang menjadi tanggung jawab mereka.

Untuk meningkatkan kinerja guru, penting bagi mereka untuk mempertahankan semangat kerja yang konsisten agar dapat terus termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Guru dianggap sebagai aset penting dalam sumber daya manusia yang perlu dikelola dengan baik, efisien, dan efektif. Sebagai tenaga pendidik, guru memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, melatih, dan membimbing peserta didik untuk siap menghadapi tantangan global yang semakin kompleks. Oleh karena itu, peran guru sebagai profesional memiliki signifikansi besar dalam mencapai visi dan misi pembelajaran di sekolah tempat mereka bekerja. Hal ini menjadi latar belakang penelitian tentang pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara.

B. Identifikasi masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan permasalahan yang akan diteliti.³ Identifikasi memiliki makna mengenali masalah dengan mencatat faktor-faktor yang permasalahan. Oleh karena itu, mengidentifikasi masalah adalah langkah penting untuk memahami inti dari permasalahan yang akan diteliti.

³ Ridwan, Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2013),h.6

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, teridentifikasi beberapa variabel yang mempengaruhi Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMPN dan MTsN Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara, yaitu:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
2. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
4. Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru
5. Profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja kerja guru
6. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja kerja guru

C. Batasan Masalah

“Batasan Masalah adalah ruang lingkup masalah atau membatasi ruang lingkup masalah yang akan diteliti.”⁴ Berdasarkan definisi tersebut, peneliti membatasi cakupan masalah agar tidak terlalu luas dan lebih spesifik. Batasan masalah ini penting karena banyaknya variabel yang dapat memengaruhi variabel Y, serta keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam hal kemampuan akademik, tenaga, waktu, dan biaya.

Agar penelitian ini fokus pada variabel-variabel yang dibahas maka peneliti batasi masalahnya sebagai berikut: “Pengaruh Semangat Kerja Guru

⁴ Sukarman Syarnubi, Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, (Curup: Lp2 STAIN Curup, 2014), hal. 94

Terhadap Kinerja Guru Di Smpn Dan Mtsn Kecamatan Bermani Ulu Dan Curup Utara”

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan salah satu tahap penting dalam penelitian yang memiliki kedudukan sangat tinggi. Perumusan masalah, atau problem formulation, adalah proses merumuskan pertanyaan tentang suatu fenomena. Pertanyaan ini bisa mengenai fenomena tersebut sebagai entitas mandiri atau dalam hubungannya dengan fenomena lain, baik sebagai penyebab maupun akibat.

Sehingga rumusan masalah merupakan formulasi dari pernyataan penelitian, yang artinya merupakan kesimpulan pertanyaan yang terkandung dalam pertanyaan penelitian.⁵

Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana kondisi semangat kerja guru di SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara?
2. Bagaimana kondisi semangat kerja guru di SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara?
3. Apakah semangat kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara?

⁵ Edy Suwandi, S. K. M., & KL, M. *Metodologi Penelitian*. (PT. Scifintech Andrew Wijaya, 2022)

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui 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 membuktikan apakah semangat kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini berisikan uraian manfaat yang dihasilkan dari dilaksanakannya penelitian itu. Jadi manfaat apa yang dapat kita peroleh jika kita melakukan penelitian tersebut. Kemudian yang perlu kita ketahui bahwa manfaat penelitian itu dapat kita bagi menjadi dua yaitu manfaat secara teoretis dan manfaat secara praktis.⁶

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis:

Manfaat secara teoritis dalam penelitian ini yaitu meningkatkan kinerja guru di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan

⁶ Payadnya, I. P. A. A., Hermawan, I. M. S., Wedasuwari, I. A. M., Rulianto, S. P., & Jayantika, I. G. A. N. T. (2022). Panduan Lengkap Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Deepublish.

pengetahuan. Selain itu, dapat digunakan juga sebagai pedoman dalam penelitian lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan Semangat Kerja Guru dan kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

- a. Untuk lembaga pendidikan, hasil penelitian ini menjadi sumber informasi strategis untuk meningkatkan Semangat Kerja Guru dan kinerja guru.
- b. Bagi para pendidik, penelitian ini memberikan wawasan yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan mereka sendiri dan dengan demikian meningkatkan Semangat Kerja Guru.
- c. Memberikan data yang berharga kepada pihak terkait tentang kinerja para guru, membantu dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan dan program pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. 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.⁷ Kinerja juga bisa diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan untuk

⁷ Supardi. Kinerja Guru. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016). h.21

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.⁸

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*)⁹

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*).¹⁰

Kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang guru untuk mencapai hasil kerja optimal sesuai dengan tanggung jawab

⁸ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2010). h. 2

⁹ Agustina, Y., & Saxena, R. "Teacher Professionalism and Principal Supervision's Impact on Teacher Performance." *PPSDP International Journal of Education*, 1(1), 157 (2022).

¹⁰ Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Refika Aditama.) h. 381

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.

Kinerja mempunyai pengertian suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹¹ “kinerja merupakan prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.”¹²

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

¹¹ Suharsaputra, Administrasi Pendidikan. (Bandung: Refika Aditama, 2010) h. 145

¹² Fattah, Nanang. Landasan Manajemen Pendidikan. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000) h.14

periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³

Pandji yang dikutip oleh Safrudin bahwa "kinerja yaitu beberapa kata kunci yang biasa dipahami dalam kinerja yaitu: 1) hasil kerja, 2) pekerja, proses atau organisasi, 3) terbukti secara konkrit, 4) dapat diukur atau dibandingkan sesuai standar yang telah ditentukan."

Keterampilan penting dalam kinerja karena merupakan hasil dari proses yang melibatkan pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis seseorang. Upaya menggambarkan motivasi yang diperlihatkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat keterampilan berkaitan dengan apa yang bisa dilakukan, sedangkan upaya berkaitan dengan apa yang akan dilakukan. Kondisi eksternal mencakup faktor-faktor di lingkungan yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal meliputi fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas/kinerja guru. Interaksi antara faktor internal dan eksternal untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas tertentu merupakan elemen yang membentuk kinerja.

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.

¹³ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Refika Aditama, 2006). h.9

1. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja Guru

Meningkatkan kinerja bukanlah hal yang mustahil untuk dilakukan. Ada dua faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru:

- 1) Faktor Internal: Faktor ini mencakup keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan komitmen pribadi guru dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Faktor Eksternal: Faktor ini mencakup fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung, kebijakan sekolah, dukungan dari rekan kerja, serta interaksi dengan siswa dan orang tua.

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

2. Penilaian Kinerja Guru

Nilai adalah proses pengambilan keputusan terhadap sesuatu dengan menetapkan apakah baik atau buruknya sesuatu. Penilaian merupakan upaya untuk menentukan status, posisi, atau kedudukan suatu objek berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Ini melibatkan membandingkan keadaan objek dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk menentukan nilai atau evaluasi yang tepat.¹⁴

Penilaian kinerja dalam sebuah organisasi, yang juga dikenal sebagai evaluasi prestasi kerja, merupakan proses kritis untuk menilai

¹⁴ Arikunto, Suharsimi. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) h.3

kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Selain menetapkan tujuan dan jalur karier bagi karyawan, evaluasi ini membantu merencanakan pengembangan mereka secara lebih efektif. Bagi organisasi, evaluasi prestasi kerja sangat penting karena membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, merancang program pendidikan dan pelatihan yang sesuai, menentukan promosi berdasarkan kinerja, mengatur sistem imbalan, dan mendukung pengambilan keputusan strategis lainnya. Dengan menggunakan evaluasi prestasi kerja secara optimal, organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien.¹⁵

Menurut Amstrong, penilaian prestasi kerja memiliki tiga tujuan utama:

- 1) Membantu meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan tersebut.
- 2) Mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar saat ini atau di masa depan, dan memberikan bimbingan untuk memastikan potensi tersebut berkembang.
- 3) Menggunakan informasi dari penilaian untuk memutuskan kenaikan gaji secara adil berdasarkan tingkat prestasi karyawan.

¹⁵ Siagian, Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara , 2002) h.223

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang mengukur seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, serta mengkomunikasikan informasi mengenai kinerja tersebut. Hasil dari penilaian ini digunakan sebagai masukan penting dalam menilai kinerja karyawan, yang selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan perbaikan yang berkelanjutan atau kontinu. Dengan demikian, penilaian kinerja bukan hanya sebagai alat evaluasi belaka, tetapi juga sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.¹⁶

Hasil dari penilaian kinerja memberikan kontribusi yang sangat berharga bagi kebijakan organisasi, terutama bagi manajemen sekolah. Berikut adalah beberapa manfaat konkrit dari penilaian kinerja yang dimanfaatkan oleh manajemen:

- a. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien: Penilaian kinerja membantu manajemen sekolah dalam memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang maksimum, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sekolah.
- b. Membantu pengambilan keputusan terkait karyawan: Hasil penilaian kinerja memberikan informasi yang objektif tentang kinerja individu, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karir, atau bahkan pemberhentian jika diperlukan.
- c. Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan: Melalui penilaian kinerja, manajemen dapat mengidentifikasi kelemahan dalam kinerja karyawan dan menetapkan kebutuhan untuk pelatihan atau pengembangan keterampilan tertentu. Penilaian ini juga dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan yang ada.
- d. Memberikan umpan balik kepada karyawan: Penilaian kinerja menyediakan umpan balik yang jelas kepada karyawan tentang

¹⁶ Fahmi, Irham. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. (Bandung: Alfabeta 2010). h. 65

bagaimana atasan menilai kinerja mereka, membantu mereka memahami area-area yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki.

- e. Dasar bagi distribusi penghargaan: Hasil dari penilaian kinerja juga digunakan sebagai dasar untuk mendistribusikan penghargaan, insentif, atau bonus kepada karyawan yang telah mencapai atau melampaui target kinerja mereka.

Adapun bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (ukuran kinerja) termasuk guru meliputi 5 hal, yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capability, and communication*.¹⁷

Dilaksanakannya penilaian kinerja guru diharapkan dapat memberi manfaat. Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah yaitu dalam hal berikut: 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi sekolah 2) Perbaikan kinerja personel sekolah 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru 5) Penelitian personel sekolah 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah. Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa melalui penilaian kinerja, guru dapat memahami apa yang dimaksud dengan kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus diperhatikan. Sehingga guru menjadi lebih tahu mengenai kekuatan dan kelemahan diri sendiri agar dapat diperbaiki dalam upaya menjadi guru yang lebih profesional.

3. Manfaat penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru memberikan manfaat yang signifikan bagi sekolah, seperti yang disebutkan oleh Rinawatiririn dalam Barnawi dan Mohammad Arifin. Beberapa manfaat tersebut meliputi:

- 1) Penyesuaian kompensasi sekolah: Penilaian kinerja guru membantu sekolah dalam menyesuaikan kompensasi atau penghargaan kepada guru berdasarkan pencapaian kinerja mereka.
- 2) Perbaikan kinerja personel sekolah: Hasil penilaian kinerja memungkinkan untuk mengidentifikasi area di mana kinerja guru perlu ditingkatkan, sehingga memfasilitasi perbaikan kualitas pengajaran dan manajemen sekolah.

¹⁷ Uno, Hamzah. *Orientasi Baru dalam Psikologi*, 2000 . h.105

- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah: Evaluasi kinerja membantu dalam menentukan kebutuhan latihan atau pengembangan profesional bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kepemimpinan mereka.
- 4) Pengambilan keputusan terkait personel: Penilaian kinerja menjadi dasar untuk pengambilan keputusan terkait penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru dalam konteks sekolah.
- 5) Penelitian terhadap personel sekolah: Data dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk penelitian terkait keefektifan strategi pengajaran, manajemen sekolah, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja guru dan staf sekolah.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah: Melalui penilaian kinerja, sekolah dapat mengidentifikasi potensi kesalahan dalam desain atau implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia, sehingga memungkinkan untuk perbaikan lebih lanjut dalam sistem evaluasi dan pengelolaan personel.

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

B. 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.¹⁸

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.¹⁹

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

¹⁸ Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005). h.60

¹⁹ Nitisemito, Alex.. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002). h.67

adalah sikap individu dalam kelompok terhadap lingkungan kerjanya, di mana mereka bekerjasama secara sukarela dan mengerahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.²⁰

Pengertian semangat kerja, atau morale (moril), adalah sikap atau semangat yang ditandai oleh adanya kepercayaan diri, motivasi yang kuat untuk melanjutkan usaha, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Pengertian ini menunjukkan bahwa istilah semangat kerja dan moril kerja adalah sama.²¹

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.²²

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

²⁰ Beach, *Personel & Management of People at Work*. (New York: Mc-Millan Publishing 2000) Co. Inc. h.65

²¹ Chaplin. *Pengantar Psikologi Intelegensi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004) h.211

²² Gondokusumo. *Dasar-Dasar Manajemen Perusahaan*. (Balai Pustaka, 2006) h. 86)

seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.²³ 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.²⁴

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.

²³ Danim, Sudarman, *Visi Baru Manajemen Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) h.48

²⁴ Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: erlangga, 2006) h. 26

1. Indikator semangat kerja

Tinggi rendahnya semangat kerja seseorang dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis.²⁵ Untuk memahami pengertiannya maka dapat diuraikan penjelasannya sebagai berikut:

1) Presensi

Presensi adalah kehadiran karyawan dalam kaitannya dengan tugas dan kewajiban mereka. Umumnya, suatu instansi atau organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu pada setiap jam kerja, karena hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa kehadiran yang tepat waktu, organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

- a) Kehadiran Guru di tempat kerja.
- b) Ketepatan Guru dalam datang dan pulang kerja.
- c) Kehadiran Guru saat mendapatkan undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam suatu organisasi.

2) Kerjasama

Kerjasama adalah sikap individu atau kelompok untuk saling membantu dan berbagi informasi guna mengoptimalkan kemampuan mereka. Jika dilakukan dengan niat, tujuan, dan cara yang baik, kerjasama dapat menghasilkan dampak positif. Kerjasama sangat bermanfaat dalam menyelesaikan berbagai masalah melalui organisasi. Namun, kerjasama

²⁵ Sunarto, Pengantar Manajemen Pemasaran, Cetakan 1. (Yogyakarta. Liberty, 2006). h:26

yang dilakukan dengan niat dan tujuan buruk untuk keuntungan pribadi dengan cara merugikan orang lain merupakan bentuk kerjasama yang negatif. Untuk mengukur adanya kerjasama digunakan kriteria sebagai berikut

- a) Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama didasarkan pada kesadaran akan pentingnya mencapai tujuan bersama.
- b) Adanya kemauan untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.
- c) Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran guna menemukan cara yang lebih baik.
- d) Cara mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Kegairahan kerja

Setiap karyawan yang memiliki minat mendalam terhadap pekerjaannya biasanya menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan positif. Hal ini disebabkan oleh beban kerja, jenis, sifat, dan volume pekerjaan yang sesuai dengan minat dan perhatian mereka, sehingga menimbulkan rasa senang dan antusias tanpa merasa terpaksa atau tertekan dalam bekerja.

d) Hubungan yang harmonis

Hubungan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin memiliki dampak besar terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, menghargai, mempercayai, dan menerima satu sama lain, baik selama maupun di luar

jam kerja, dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan teori yang diuraikan di atas, semangat kerja adalah kemampuan atau keinginan individu atau kelompok untuk bekerja sama dengan giat, disiplin, dan tanggung jawab penuh. Hal ini juga mencakup kesukarelaan dan kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator: presensi, kerjasama, kegairahan kerja, dan hubungan yang harmonis.

Kemudian ada beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Absensi

Absensi mengacu pada ketidakhadiran karyawan dari tugas mereka, termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, atau meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena alasan pribadi. Ini tidak mencakup penghentian sementara, tidak adanya pekerjaan, cuti yang diizinkan, hari libur, atau pengunduran diri. Tingkat absensi rendah pada karyawan menunjukkan semangat kerja yang tinggi.

2) Kerjasama

Kerja sama dapat diamati dari kemauan guru untuk bekerja sama dengan sesama guru atau atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama juga mencakup ketersediaan untuk saling membantu antar rekan kerja dalam menjalankan tugas mereka, serta aktif dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para guru menilai pekerjaan mereka.

4) Disiplin

Kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku untuk patuh terhadap peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya, jika sebuah organisasi telah berhasil menerapkan sebagian besar peraturan yang diikuti oleh sebagian besar guru, maka kedisiplinan dianggap terjaga.

2. Faktor-Faktor Semangat Kerja

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.²⁶

Untuk memahami pengertiannya maka dapat diuraikan penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Gaji dan upah yang rendah dapat membuat karyawan kehilangan motivasi dalam bekerja karena tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, yang pada gilirannya menurunkan semangat kerja mereka.
- 2) Lingkungan sekolah yang tidak kondusif dapat mengganggu fokus guru dalam mengajar, sehingga kinerja mereka tidak mencapai standar yang diharapkan sekolah.
- 3) Gaya kepemimpinan yang tidak efektif akan berdampak negatif terhadap semangat kerja guru, terutama jika pemimpin terlalu otoriter dan kurang memperhatikan kebutuhan dan kontribusi guru.
- 4) Kurangnya disiplin kerja dapat menghambat efisiensi dan akurasi dalam penyelesaian tugas-tugas guru, sehingga waktu penyelesaian kerja bisa menjadi terganggu.
- 5) Kurangnya informasi yang diterima guru dapat memperlambat proses kerja mereka karena mereka tidak memiliki akses atau pemahaman yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif.

3. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja guru perlu dilakukan secara berkelanjutan agar mereka dapat terus mempertahankan semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi ini, para guru dapat menjalankan tugas mereka

²⁶ Alex S. Nitisevit. Manajemen Personalia. Edisi Revisi. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002) h.167

dengan efektif dan kreatif, yang sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Oleh karena itu, sekolah harus aktif dalam memelihara semangat kerja guru dengan menerapkan berbagai pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan tujuan sekolah.²⁷ Adapun cara-cara tersebut antara lain:

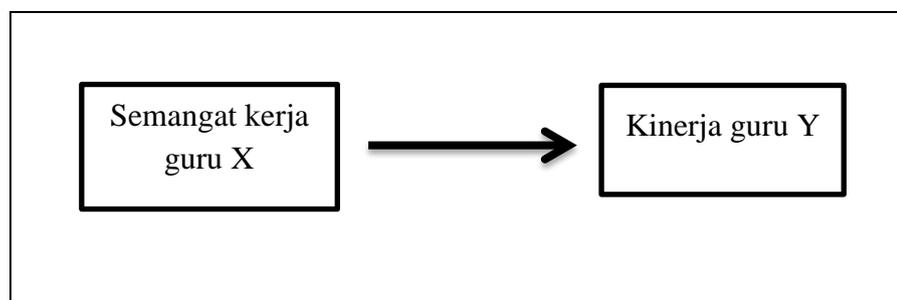
- 1) Pemberian gaji yang memadai merupakan tanggung jawab setiap perusahaan. Gaji yang memadai adalah yang dapat diberikan tanpa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, sehingga karyawan dapat merasa aman secara finansial dalam pekerjaan mereka.
- 2) Perhatian terhadap kebutuhan rohani karyawan juga penting. Ini mencakup penyediaan tempat ibadah dan penghormatan terhadap kepercayaan agama karyawan.
- 3) Penting untuk menciptakan suasana kerja yang santai di perusahaan. Rutinitas yang monoton dapat menyebabkan kebosanan dan ketegangan di kalangan karyawan, sehingga perusahaan perlu kadang-kadang mengadakan acara santai dan rekreasi bersama, seperti pertandingan olahraga antar karyawan.
- 4) Menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka adalah kunci bagi setiap perusahaan. Hal ini memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif sesuai dengan keahlian mereka.
- 5) Karyawan perlu merasa aman tentang masa depan mereka dalam profesi. Keberlanjutan dan stabilitas perusahaan sering kali menjadi faktor yang menjamin perasaan aman ini.
- 6) Penyediaan fasilitas yang memadai oleh perusahaan juga penting. Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

²⁷ Nitisemito, *Manajemen Personalia* (4th ed.). (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2019).) h.200

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar kontalasi.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Jika Semangat Kerja Guru baik maka Kinerja Guru juga baik
2. Jika Semangat Kerja Guru tidak baik maka Kinerja Guru juga tidak baik

D. Penelitian Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Milenia pada tahun 2023 berjudul "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah lubuk linggau" hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawansyah , Ulfa Yuniar , dan Abdul Rahim pada tahun 2022 berjudul "Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMPN 1

- Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat)” menyimpulkan bahwa 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.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sohibul Lutfi pada tahun 2018 berjudul “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung $6,908 > t$ tabel $1,699$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga disimpulkan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

E. Hipotesis Penelitian

Dalam konteks penelitian, hipotesis merupakan jawaban awal atau prediksi terhadap pertanyaan penelitian yang diajukan. Ini didasarkan pada teori-teori yang relevan dan informasi yang tersedia pada saat itu, meskipun belum memiliki dukungan dari data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan kata lain, hipotesis adalah prediksi tentang apa yang mungkin terjadi dalam penelitian, tetapi belum diperkuat oleh bukti empiris.²⁸ Adapun hipotesis yang digunakan yaitu hipotesis deskriptif dan hipotesis asosiatif.

Sehubungan dengan rumusan masalah yang dikemukakan oleh peneliti, maka terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini yang perlu dibuktikan kebenarannya:

1. Kondisi Semangat Kerja guru pada SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara baik
2. Kondisi Semangat Kerja guru pada SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara baik
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara.

28 Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,(Bandung:Alfabeta,2015), h.96

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

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.²⁹ Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*).

Pendekatan deskriptif dalam penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang obyek yang diteliti berdasarkan data atau sampel yang terkumpul. Pendekatan ini tidak melibatkan analisis atau pembuatan kesimpulan umum; sebaliknya, fokusnya adalah pada deskripsi obyek tersebut sebagaimana adanya.³⁰

²⁹ Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen. (Bandung: Alfabeta, 2018) h. 27

³⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, dan Kualitatif Bandung:Alfabeta, 2011), h.29

B. Tempat dan Waktu

1. Tempat penelitian

Adapun tempat penelitian dilakukan di SMPN dan MTsN Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah sebuah batasan yang dibuat oleh peneliti untuk menandai awal dan akhir sebuah penelitian.³¹ Penelitian ini dilaksanakan di SMPN dan MTSN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara dan dilaksanakan pada 29 januari – 29 april 2024.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan obyek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.³² Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah guru SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara.

Populasi adalah kumpulan berbagai karakteristik subjek penelitian yang menjadi dasar untuk menentukan proses pengambilan sampel atau penelitian terhadap seluruh objek. Dengan memahami populasi secara mendalam, peneliti dapat membuat keputusan yang tepat terkait dengan pemilihan sampel yang mewakili populasi dengan baik atau bahkan memutuskan untuk meneliti seluruh populasi jika

31 Mathar, Q. Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Perpustakaan. (Makassar: Alauddin University Press, 2013)

32 Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,(Bandung:Alfabeta, 2018)

memungkinkan. Maka penentuan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN dan MTSN Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara.

Table 3. 1 Jumlah populasi

No	Nama sekolah	Kecamatan	Jumlah guru
1.	SMPN 22 RL	Bermani ulu	13
2.	SMPN 37 RL	Bermani ulu	10
3.	SMPN 17 RL	Bermani ulu	13
4.	MTSN 2 RL	Bermani ulu	14
5.	SMPN 4 RL	Curup utara	37
6.	SMPN 29 RL	Curup utara	10
Jumlah			97

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti.³³ Jadi, dapat disimpulkan sampel adalah bagian dari jumlah kelompok dengan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah menggunakan sampling Jenuh atau total sampling. Yang dimaksud

³³ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,(Bandung:Alfabeta, 2018)

dengan “total sampling adalah teknik penentuan sampel dengan cara menetapkan seluruh anggota populasi sebagai sampel.”³⁴

Table 3. 2 Jumlah sampel

No	Nama sekolah	Kecamatan	Jumlah guru
1.	SMPN 22 RL	Bermani ulu	13
2.	SMPN 37 RL	Bermani ulu	10
3.	SMPN 17 RL	Bermani ulu	13
4.	MTsN 2 RL	Bermani ulu	14
5.	SMPN 4 RL	Curup utara	37
6.	SMPN 29 RL	Curup utara	10
Jumlah			97

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merujuk pada atribut, sifat, atau nilai dari individu, obyek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, dan dari hasil penelitian tersebut kemudian ditarik kesimpulan.³⁵

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu :

1. Variabel bebas (independen variabel) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen atau terikat. Dalam penelitian ini

34 Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,(Bandung:Alfabeta, 2013),h. 120

35 Sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D..., hal h.61

variabel bebasnya (independen variable) adalah Semangat Kerja Guru (variabel X).

2. Variabel terikat (dependen variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (variabel Y)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini diantaranya meliputi :

1. Observasi

Sanjaya menjelaskan bahwa observasi merupakan alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengamati fenomena langsung. Proses pengamatan ini penting untuk memperoleh data yang objektif dan valid. Metode observasi memerlukan peneliti untuk turun langsung ke lapangan guna mengamati gejala-gejala yang muncul secara langsung.

2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁶ Penelitian ini menggunakan jenis angket tertutup. Angket ini terdiri atas

³⁶ Saputra, D., & Fernos, J. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang", *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2.2(2023), h. 62-74.

beberapa pernyataan yang dapat memberikan informasi mengenai Semangat kerja guru dan kinerja guru Guru Di SMPN Dan MTsN Kecamatan Bermani Ulu Dan Curup Utara yang dimaksudkan untuk mengungkap data yang berisi tentang semangat kerja guru dan kinerja guru.

Peneliti membuat angket atau kuesioner yang mencakup pandangan terhadap masalah tertentu, yang terdiri dari item-item positif, disertai dengan lima pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (ST), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Table 3. 3 Skor dan Alternatif Jawaban

No	Alternative jawaban	Skors
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Langkah-langkah pelaksanaan kuesioner atau skala adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti membuat daftar pernyataan
- b. Setelah itu angket diberikan kepada responden

c. Setelah selesai dijawab, hasil angket segera disusun untuk diolah sesuai standar yang diterapkan sebelumnya, kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan informasi mengenai hal-hal atau variabel tertentu melalui catatan, buku, transkrip, surat kabar, majalah, gambar, prasasti, notulen rapat, dan sumber-sumber lainnya.³⁷

Dalam penelitian ini, dokumen yang dianalisis berasal dari responden di setiap sekolah, yang mencakup informasi tentang jumlah guru yang mengajar dan aspek lain yang relevan.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono adalah atribut, sifat, atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan dari situlah kesimpulan dapat diambil. Pengertian variabel penelitian ini dirumuskan dengan jelas untuk meminimalkan kesalahan dalam pengumpulan data.

³⁷ Suharismi Arikanto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2013),h.158

1. Variabel (Y) Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan performance, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja.³⁸ Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah yang berkaitan dengan performance, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja, mencakup eksekusi tugas dan tanggung jawab dengan mencapai hasil sesuai harapan dan tujuan yang telah ditentukan. Yang disebut sebagai indicator peneliti: performance, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, dan penampilan kerja.

Untuk mengukur variabel Y dengan menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban yaitu: Sangat setuju (SS), Setuju (ST), Netral (N), Tidak Setuju (TS) Dan Sangat Tidak Setuju (STS).

38 Supardi. Kinerja Guru. (Jakarta: Rajagrafindo Persadaa, 2016) h. 78

c. Kisi-kisi angket instrumen kinerja guru

Kisi-kisi instrument ini lebih jelasnya terdapat pada tabel dibawah ini dapat dilihat kisi-kisi instrument variable kinerja guru.

Table 3. 4 kisi-kisi instrument variable kinerja guru

Variabel	Indikator	No butir pada instrumen	Jumlah
KINERJA GURU	Performance	1,2	2
	Prestasi kerja	3,4,5,6	4
	Pelaksanaan kerja	7,8,9,10	4
	Pencapaian kerja	11,12,13,14	4
	Hasil kerja	15,16,17,18	4
	Unjuk kerja	19,20	2

d. Validitas dan Reabilitas

1) Validitas

Validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk menunjukkan seberapa tepat atau valid suatu instrumen tersebut dalam mengukur apa yang dimaksudkan. Instrumen yang memiliki validitas tinggi dianggap sebagai alat ukur yang valid, sementara instrumen yang kurang valid memiliki tingkat validitas yang rendah.

"Instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan menghasilkan data yang akurat atau valid. Validitas

mengindikasikan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya untuk mengukur apa yang seharusnya diukur."³⁹

Table 3. 5 Uji Validitas Y

No item	r hitung	r table TS 5%	Keterangan
1.	0.578	0.514	Valid
2.	0.725	0.514	Valid
3.	0.825	0.514	Valid
4.	0.672	0.514	Valid
5.	0.815	0.514	Valid
6.	0.626	0.514	Valid
7.	0.806	0.514	Valid
8.	0.600	0.514	Valid
9.	0.757	0.514	Valid
10.	0.610	0.514	Valid
11.	0.610	0.514	Valid
12.	0.657	0.514	Valid
13.	0.527	0.514	Valid
14.	0.672	0.514	Valid
15.	0.576	0.514	Valid
16.	0.757	0.514	Valid
17.	0.878	0.514	Valid
18.	0.742	0.514	Valid
19.	0.677	0.514	Valid
20.	0.622	0.514	Valid

39 Sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D..., hal 173

Suatu instrumen dianggap valid jika mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan akurat. Dalam penelitian ini, digunakan uji validitas konstruk (construct validity) untuk menguji validitas instrumen dimana uji validitas diatas di uji cobakan pada sebanyak 15 orang dari jumlah populasi, dari 20 soal teruji semuanya lulus uji validitas untuk penelitian kepada sample.

2) Realibilitas

Uji reabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu kehandalan yang menyangkut konsistenan jawaban jika diujikan ulang pada sampel yang berbeda.⁴⁰ Uji reabilitas ini di lakukan dengan menggunakan rumus alpha dengan menggunakan bantuan SPSS 22.

Untuk menguji reabilitas instrument pada angket peneliti menggunakan bantuan program SPSS 22. Menurut Sujarweni Wiratna Suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika cronbach Alpha $> 0,6$ dan jika nilai cronbach Alpha $< 0,6$ maka dikatakan tidak reliabel. Hasil dari perhitungan reliabel dapat di lihat pada tabel berikut :

⁴⁰ Yunita Sari, "Pengaruh Kegiatan Kerohanian Islam Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa SMA Islam Raudlatul Falah Bermi Gembong Pati Tahun 2018" (PhD Thesis, IAIN Kudus, 2018).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Table 3. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Dari tabel output yang disajikan, terdapat informasi bahwa jumlah sampel atau responden (N) yang dianalisis dalam program SPSS adalah sebanyak 15 Guru. Karena tidak ada data yang kosong, artinya semua jawaban responden terisi, maka persentase validitasnya adalah 100%.

Table 3. hasil uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	20

Dari tabel output tersebut, terdapat informasi bahwa jumlah item atau pernyataan dalam angket adalah 20. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0,929. Karena nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60, yang merupakan batas minimum untuk reliabilitas yang dapat diterima, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan

dalam uji reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat kerja Guru (variabel Y) dapat dianggap reliabel.

2. Variabel (X) Pengaruh Semangat Kerja Guru

a. Definisi Konseptual

Semangat kerja adalah sikap dari sekelompok orang yang memiliki tanggung jawab, gairah kerja yang tinggi yang berpegang pada peraturan dan hukum serta mempunyai hubungan erat satu sama lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Jadi semangat kerja adalah merupakan keinginan untuk bekerjasama dari sekelompok manusia melalui disiplin bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tinggi rendahnya semangat kerja seseorang dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis.⁴¹

b. Definisi Operasional

Menurut Sunarto indikator semangat kerja yaitu presensi karyawan yang tepat waktu mempengaruhi kinerja organisasi. Kerjasama penting untuk mencapai tujuan bersama melalui bantuan dan kritik konstruktif. Kegairahan kerja terlihat dari antusiasme karyawan terhadap tugas yang sesuai minat mereka. Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan

⁴¹ Sunarto, Pengantar Manajemen Pemasaran, Cetakan 1. (Yogyakarta. Liberty, 2006). h:26

meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja mencakup kerja giat, disiplin, dan tanggung jawab.

Untuk mengukur variabel X peneliti menggunakan Skala Likert dengan alternatif jawaban sebagai berikut: Sangat setuju (SS), Setuju (ST), Netral (N), Tidak Setuju (TS) Dan Sangat Tidak Setuju (STS).

c. Kisi-Kisi Angket Instrumen Semangat kerja Guru

Kisi-kisi instrument ini lebih jelasnya terdapat pada tabel dibawah ini dapat dilihat kisi-kisi instrument variable Semangat kerja Guru.

Table 3. 6 kisi-kisi instrument variable X

Variabel	Indikator	Nomor butir pada instrument	Jumlah
Semangat Kerja Guru	Presensi	1,2,3,4,5	5
	Kerjasama.	6,7,8,9,10,11,12	7
	Kegairahan Kerja	13,14,15,16	4
	Hubungan yang harmonis	17,18,19,20	4

d. Validitas dan Realibilitas

1) Validitas

Validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk menunjukkan seberapa tepat atau valid suatu instrumen tersebut dalam mengukur apa yang dimaksudkan. Instrumen yang memiliki validitas tinggi dianggap sebagai alat ukur yang valid, sementara instrumen yang kurang valid memiliki tingkat validitas yang rendah.

"Instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan menghasilkan data yang akurat atau valid. Validitas mengindikasikan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya untuk mengukur apa yang seharusnya diukur."⁴²

Table 3. Hasil uji validitas variabel X

No Item angket	r hitung	r table TS 5%	Keterangan
1.	0.598	0,514	Valid
2.	0.705	0,514	Valid
3.	0.757	0,514	Valid
4.	0.895	0,514	Valid
5.	0.687	0,514	Valid
6.	0.583	0,514	Valid
7.	0.644	0,514	Valid
8.	0.599	0,514	Valid

⁴² Sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D..., hal 173

9.	0.644	0,514	Valid
10.	0.809	0,514	Valid
11.	0.702	0,514	Valid
12.	0.853	0,514	Valid
13.	0.751	0,514	Valid
14.	0.553	0,514	Valid
15.	0.690	0,514	Valid
16.	0.690	0,514	Valid
17.	0.644	0,514	Valid
18.	0.690	0,514	Valid
19.	0.705	0,514	Valid
20.	0.344	0,514	Tidak valid

Dalam penelitian ini, instrumen dianggap valid jika mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan akurat. Uji validitas konstruksi (construct validity) digunakan untuk mengevaluasi validitas instrumen tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas, dari 20 soal yang diujicobakan pada 15 responden, 1 soal tidak dinyatakan valid, yaitu soal nomor 20. Dengan demikian, tersisa 19 soal yang valid untuk digunakan dalam penelitian dengan sampel sebanyak 15 orang.

1. Realibilitas

Uji reabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

konsisten dari waktu ke waktu kehandalan yang menyangkut konsistenan jawaban jika diujikan ulang pada sampel yang berbeda.⁴³ Uji reabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus alpha dengan menggunakan bantuan SPSS 22.

Untuk menguji reabilitas instrument pada angket peneliti menggunakan bantuan program SPSS 22. Menurut Sujarweni Wiratna Suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika cronbach Alpha $> 0,6$ dan jika nilai cronbach Alpha $< 0,6$ maka dikatakan tidak reliabel. Hasil dari perhitungan reliabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Table 3. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Dari tabel output tersebut, terdapat informasi bahwa jumlah item atau pernyataan dalam angket adalah 20. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0,922. Karena nilai

⁴³ Yunita Sari, "Pengaruh Kegiatan Kerohanian Islam Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa SMA Islam Raudlatul Falah Bermi Gembong Pati Tahun 2018" (PhD Thesis, IAIN Kudus, 2018).

Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60, yang merupakan batas minimum untuk reliabilitas yang dapat diterima, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja Guru (variabel Y) dapat dianggap reliabel.

Table 3. Hasil Uji realibiltas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	19

Dari tabel output tersebut, diketahui bahwa terdapat 19 item atau butir pernyataan dalam angket. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0,940. Karena nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60, yang merupakan batas minimum untuk reliabilitas yang dapat diterima, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam angket untuk variabel "Kinerja Guru" dapat dianggap reliabel atau konsisten.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah semua data dari responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan untuk menguji rumusan masalah dan hipotesis yang telah diajukan.⁴⁴

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif, yang merupakan metode statistik untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu objek penelitian melalui data dari sampel atau populasi.

Karena hasil penelitian dapat diungkapkan dalam bentuk angka yang telah dihitung dan dianalisis, maka setelah data terkumpul, data tersebut akan diproses dan dianalisis secara kritis, kemudian diperjelas sesuai dengan variabel penelitian.. sehingga dapat ditarik kesimpulan menggunakan beberapa rumus yakni t-test dan product moment, yang akan dilakukan beberapa tahapan yaitu:

1. Menghitung statistic dasar
 - a. Mean (rata-rata)
 - b. Simpang baku (standar deviasi)
 - c. Modus (Mo)
 - d. Median

⁴⁴ Sugiyono, *op.cit.*, h. 238

2. Ujian Normalitas dan linieritas

a. Uji normalitas

Merupakan asumsi data normal di uji terlebih dahulu untuk membuktikan apakah data yang sudah di peroleh sesuai dengan distribusi normal atau tidak.⁴⁵

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan uji kolmogrov-Smirnov, bila signifikansi lebih dari 0,05 maka data distirynusi normal tetapi jika kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji linieritas

Uji linieritas merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan berhbungan linier atau tidak. Syarat pengambilan keputusan pada suatu uji linieritas apabila dua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan kedua variabel adalah linier.⁴⁶

3. Hipotesis deskriptif untuk menguji hipotesis X dan Y peneliti menggunakan spss 22 satu satu sample

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk menilai seberapa kuat hubungan antara tunjangan sertifikasi guru dan kompetensi

⁴⁵ I Wayan Widana and Putu Lia Muliani, Uji Persyaratan Analisis (Jawa Timur: Klik Media, 2020).

⁴⁶ Vivi Herlina, Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019).

kepribadian. Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi product moment seperti berikut ini :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Angka indek korelasi "r" product moment.

N : Jumlah reponden.

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian antara skor X dengan skor Y.

$\sum x$: Jumlah seluruh skor X (pengaruh sertifikasi guru).

$\sum y$: Jumlah seluruh skor Y (kompetensi kepribadian guru) .

$\sum x^2$: Kuadrat nilai X.

$\sum y^2$: Kuadrat nilai Y.

Dari perhitungan tersebut, selanjutnya akan dikonsultasikan dengan nilai "r" tabel. Jika nilai koefisien korelasi (r_{xy}) lebih besar dari nilai "r" tabel, maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) akan diterima. Sebaliknya, jika nilai r_{xy} lebih kecil dari nilai "r" tabel, maka hipotesis nol (H_0) akan diterima dan hipotesis alternative (H_a) akan ditolak..

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) dan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) se-kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara. Dimana terdapat 3 SMPN di kecamatan beramani ulu dan satu MTSN. Sedangkan di Kecamatan Curup Utra terdapat 2 SMPN. Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 29 januari-29 april 2024 dengan sampel 82 orang guru. Ke-enam sekolah ini merupakan sekolah standar nasional.

Salah satu kriteria untuk standar nasional sekolah adalah kondisi fisik yang umumnya dalam keadaan baik, termasuk memiliki ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang kelas, perpustakaan, fasilitas olahraga, dan lain-lain. Suasana kondusif ditunjukkan melalui komunikasi dan kerjasama yang baik antar guru dalam menjalankan tugas-tugas sekolah. Lokasi sekolah yang strategis dan dekat dengan jalan raya tidak mengganggu kenyamanan dalam proses pembelajaran.

Kriteria standar nasional sekolah tersebut terkait erat dengan upaya memastikan bahwa lingkungan pembelajaran di sebuah sekolah memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dalam paragraf sebelumnya, telah dijelaskan bahwa kondisi prasarana yang baik, suasana kondusif, dan letak sekolah yang strategis merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Oleh karena itu, pemenuhan kriteria-kriteria ini merupakan langkah yang diperlukan untuk menjaga kualitas dan efektivitas

pembelajaran di sekolah. Dengan memenuhi standar nasional sekolah, diharapkan bahwa lembaga pendidikan dapat memberikan lingkungan belajar yang sesuai untuk mendukung perkembangan siswa dan efektivitas kerja guru.

1. Data sekolah dan Guru SMPN dan MTSN Guru Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara

Berikut adalah data nama-nama sekolah dan nama nama guru yang mengajar di setiap sekolahnya.

a. Nama sekolah tempat penelitian

Tabel 4. 1 Nama sekolah tempat penelitian

No	Nama sekolah	Kecamatan	Jumlah guru
1.	SMPN 22 RL	Bermani ulu	13
2.	SMPN 37 RL	Bermani ulu	10
3.	SMPN 17 RL	Bermani ulu	13
4.	MTSN 2 RL	Bermani ulu	14
5.	SMPN 4 RL	Curup utara	37
6.	SMPN 29 RL	Curup utara	10
Jumlah			97

b. Daftar Nama Guru

1) Kecamatan Bermani Ulu

a) Daftar Nama Guru SMPN 17 Rejang Lebong

Tabel 4. 2 Daftar nama guru smpn 17 rejang lebong

No	Nama Guru	Jabatan
1	M. Sirkun, S.Pd.I	Kepala Sekolah
2	Dono Winarto, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah
3	Burman.S	Kepala Tu
4	Ari Purnama Sari,S.Pd.I	Guru Tetap
5	Bayu Segara,S.Pd	Guru Tetap
6	Dhanty Wulandari, S.Pd	Guru Tetap
7	Epa Susiyanti,S.Pd	Guru Tetap
8	Lingga Darmansah,S.Si	Guru Tetap
9	Nopi Permata Sari,S.Pd	Guru Tetap
10	R. Tita Suhartini, M.Pd	Guru Tetap
11	Sri Hartini, S.Sos	Guru Tetap
12	Sri Purwati,S.Pd.I	Guru Tetap
13	Sulastri,S.Pd.I	Guru Tetap
14	Winda Novita Sari,S.Pd	Guru Tetap
15	Yeti Putriani,S.Pd	Guru Tetap
16	Yudi Agust Pranada,S.Pd	Guru Tetap

b) Daftar Nama Guru SMPN 37 Rejang Lebong

Tabel 4. 3 Daftar Nama Guru SMPN 37 Rejang Lebong

No	Nama guru	Jabatan
1	Jamal effendi,s.pd.,gr	Plt. Kepala Sekolah
2	Novyko dwi aulliah,s.pd.i.,gr	Wakasek
3	Amalia sari,s.pd.,kons	Penata Muda/III.a
4	Lucky victoria,s.pd	Guru Tetap
5	Rahma novita sari,s.pd	Penata Muda/III.a
6	Riandra gestika sari,s.pd	Penata Muda/III.a
7	Selpi arwenti,s.pd	Guru Tetap
8	Siti nazirah,s.pd	Guru Tetap
9	Yoga rizki ananda,s.pd	Penata Muda/III.a
10	Yuli wahyudi,s.pd.i	Penata Muda/III.a

c) Daftar Nama Guru SMPN 22 Rejang Lebong

Tabel 4. 4 Daftar Nama Guru SMPN 22 Rejang Lebong

No	Nama guru	Jabatan
1	Asmawi,S.Pd	Kepala sekolah
2	Muthmainnah Sa'adah,S.Pd	Guru Tetap
3	Miswinta,S.Pd	Guru Tetap
4	Japriwani,S.Pd.I	Guru Bk
5	Mardiatul Aini,S.Pd	Guru Tetap
6	Beti Harnelis,S.Pd	Guru Tetap
7	Alfiyanti,S.Pd.I.M.Pd	Guru Tetap
8	Iwangga Saputra,S.Pd	Guru Tetap
9	Insiati,S.Pd	Guru Tetap

10	Rizal Winata, S.Pd	Guru Tetap
11	Mahdalena,S.Pd	Guru Tetap
12	Riska Julia Apriyanti,S.Pd.I	Guru Tetap
13	Ade Fitriani,S.Pd	Guru Tetap
14	Silvia Tri Wahyuni,S.Pd	Guru Tetap
15	Vidia Meilidian,S.Pd	Guru Tetap
16	Ragil Sukoco,S.Pd	Kepala T.u
17	Aris Sanjaya,A.Md	Staf,T.u
18	Selvi Anggarani,S.E	Staf,T.u

d) Daftar Nama Guru MTSN 2 Rejang Lebong

Tabel 4. 5 Daftar Nama Guru Mtsn 2 Rejang Lebong

No	Nama guru	Jabatan
1	Wawan Herianto S.Pd Mm,	Kepala sekolah
2	Pramudi Wardani S.Pd.I	Guru Mapel
3	Ade Sonnie Aglesia, S.Pd	Guru Mapel
4	Arleka Pratami, S.Pd	Guru Mapel
5	Azizah, S.Pd	Guru Mapel
6	Edwin Gutawa Saputra, A.Ma	Guru Mapel
7	Jamilawati, S.Pd.I	Guru Mapel
8	Jauhari, S.H.I	Guru Mapel
9	Khairul Anwar, M.Pd	Guru Mapel
10	Muhammad Rais, S.Pd.I	Guru Mapel
11	Rahayu Nengsih, S.Pd.I	Guru Mapel
12	Repa Andespa, S.Pd	Guru Mapel
13	Ridha April Yanti, S.Pd.I	Guru Mapel

14	Yeni Oktavia, S.Pd	Guru Mapel
15	Yesi Elmasari, S.Pd	Guru Mapel

2) Kecamatan Curup Utara

a) Daftar nama guru smpn 4 rejang lebong

Tabel 4. 6 Daftar nama guru smpn 4 rejang lebong

No	Nama	Jabatan
1	Parida Ariani, S. Sos, M.Pd	Kepala Sekolah
2	Muslan, S. Pd	Wakil Kepala Sekolah
3	Ridhuan, S.Pd	PKS Humas
4	Faurizal, S.Pd. Ind	PKS Sapras
5	Charles Simanungkalit, S.Pd	PKS Kesiswaan
6	Puji Hastuti, S.Pd	PKS Kurikulum
7	Masni Eryani, S.Pd	Guru Mapel
8	Drs. Iwan Kurniawan	Guru Mapel
9	Wiwini Hidayanti, S.Pd	Guru Mapel
10	Leora Yuliza, S.Pd	Guru Mapel
11	Husnety, S.Pd. MM	Guru Mapel
12	Rosdiati, S.Pd. MM	Guru Mapel
13	Elizabeth Indri H, S.Pd	Guru Mapel
14	Mesi Yosepa, M.Pd	Guru Mapel
15	Desi Anggraini, S.Pd	Guru Mapel
16	Hera Wati, S.Pd	Guru Mapel
17	Yunita Saputri, S. Pd. I	Guru Mapel
18	Nani Azizah, S.Pd	Guru Mapel
19	Suwita, S.Pd	Guru Mapel

20	Henzi Darnia, S.Pd	Guru Mapel
21	Mimi Marlana, S.Pd	Guru Mapel
22	Sapto Kurnia Sari, S.Pd	Guru Mapel
23	Sasra Yulina, M. Pd. I	Guru Mapel
24	Eti Julita, S.Pd	Guru Mapel
25	Satip, S.Pd	Guru Mapel
26	Desi Ratna Furi, S.Pd	Guru Mapel
27	Karlensi Isya Bella, S.Pd. I	Guru Mapel
28	Puguh Tri Putra, S.Pd	Guru Mapel
29	Warnita, S.Pd. I	Guru Mapel
30	Fitri Yulia Sari, S.Pd. I	Guru Mapel
31	Hotma Sari. H, S.Pd. I	Guru Mapel
32	Eka Mayang Sari, S.Pd	Guru Mapel
33	Tri Marlindah, S.Pd	Guru Mapel
34	Rizki Adventia, S.Pd	Guru Mapel
35	Opta Piandi, SP	KA TU
36	Yesi Marina, S.Pd. I	Guru Tetap
37	Rebi Kurniawan, S. Pd. I	Guru Tetap
38	Hutama Kusuma J, S.Pd	Guru Tetap
39	Delita Purnama Sari, S.Pd	Guru Tetap
40	Bela Ewania, S.Pd	Guru Tetap
41	Deris Tiara Putri, S.Pd	Guru Tetap
42	Anando Joyo K, S.Pd.I	Guru Tetap
43	Ayu Siska Moneta, S.Pd	Guru Tetap
44	Nazma Kurnia, S.Pd	Guru Tetap
45	Citra Meirianti, S.Pd	Guru BK

46	M. Novian Afrizal, S.Pd. I	Guru BK
47	Balkis Suita	Staf TU
48	Dwido Ramadani	Admin TU
49	Erliza Ayu Yohana	Admin TU
50	Roma Kusnadi, Sh.I	Admin BOS
51	Wahyudi, S.Pd	Operator
52	Rika Ariyanti, Am. Md. Ke	Staf TU UKS

b) Daftar Nama Guru Smpn 29 Rejang Lebong

Tabel 4. 7 Table 4. Daftar Nama Guru Smpn 29 Rejang Lebong

No	Nama Guru Jabatan	Jabatan
1	Dra. Yenny S	Kepala Sekolah
2	Anotho Heri G,SE	Waka Sekolah
3	Aida,M.Pd	Waka Kurikulum
4	Emyta Suryati,S.Pd	Waka Kesiswaan
5	Irma Putri Ningsih,S.Pd.I	Guru Mapel
6	Andi Jaya R, A.Md.Pd	Guru Mapel
7	Doli Dwi Jayanto,S.Pd	Guru Mapel
8	Ade Kurnia,S.Pd	Guru Mapel
9	Noviyanti,S.Pd.I	Guru Mapel
10	Nila wati,S.Pd	Guru Mapel
11	Ike Anggraini,S.Pd	TU
12	Oki Kurni Saputra,S.Pd	TU

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi data penelitian

Deskripsi data hasil penelitian ini menyajikan gambaran umum dari hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap data mentah. Data tersebut telah diproses menggunakan teknik deskriptif untuk menghasilkan distribusi, total skor, modus, median, skor maksimum, dan skor minimum. Ini membantu memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dataset yang digunakan dalam penelitian ini

Data dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu Semangat kerja guru (X) dan karakteristik kinerja guru (Y), sesuai dengan perumusan masalah penelitian. Data tersebut diolah dari data mentah menggunakan teknik statistik deskriptif. Penelitian melibatkan sampel sebanyak 82 guru dari SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Kecamatan Curup Utara.

a. Semangat kerja guru

Banyak angket semangat kerja guru yang berjumlah 82 buah dengan skor total 7162. Berdasarkan hasil perhitungan Total skor yang diperoleh dari 19 butir pertanyaan dengan skala 1-5. Skor Semangat kerja guru diperoleh skor terendah 69 dan skor tertinggi 95. Adapun hasil perhitungan data statistik deskriptif dengan bantuan program aplikasi SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Statistics

Statistics		
Semangat Kerja Guru		
N	Valid	82
	Missing	0
Mean		87.34
Median		88.50
Std. Deviation		6.583
Variance		43.339
Range		26
Minimum		69
Maximum		95
Sum		7162

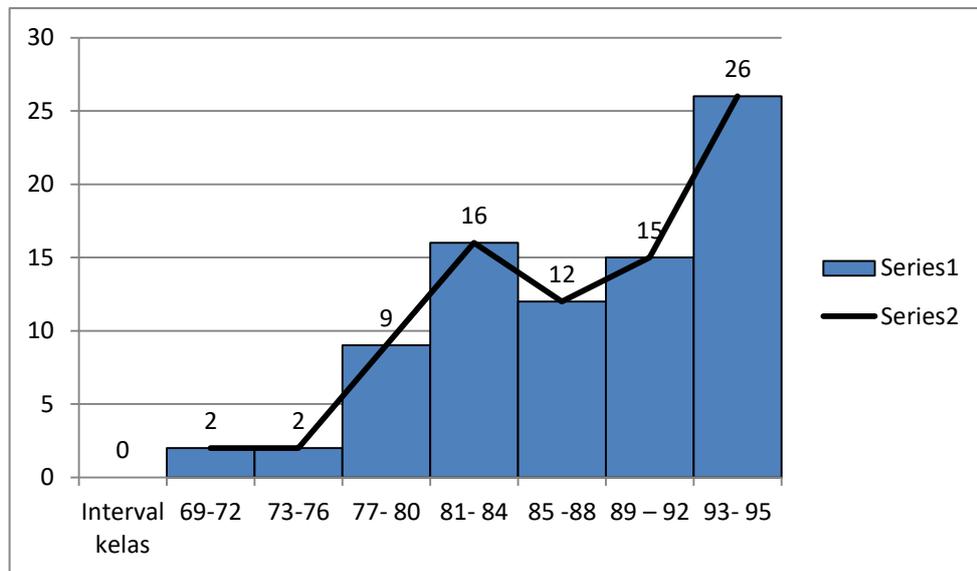
Adapun distribusi frekuensi data hasil Semangat Kerja Guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 distribusi frekuensi data hasil Variabel X

No	Interval kelas	Frekuensi absolut	Frekuensi relative
1.	69-72	2	2%
2.	73-76	2	2%
3.	77- 80	9	11%
4.	81- 84	16	20%
5.	85 -88	12	15%
6.	89 – 92	15	18%
7.	93- 95	26	32%

Berdasarkan nilai tersebut, dapat dibentuk histogram data kelompok sebagai berikut:

Gambar 4. 1 Histogram data variabel X



- 1) Menentukan jumlah kelas

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 82$$

$$K = 1 + 3,3 (1,91)$$

$$K = 1 + 5,30$$

$$K = 7,30$$

- 2) Menetapkan rentang data

$$R = H - l$$

$$R = 95 - 69$$

$$R = 26$$

- 3) Menentukan interval panjang kelas

$$i = \frac{R}{K}$$

$$i = \frac{26}{7,30}$$

$$i = 3,56$$

4) Menentukan kriteria TSR sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= M + 1.SD \text{ ke atas} \\ &= 87.3 + 1.(6.5) \text{ ke atas} \\ &= 87.3 + 6.5 \\ &= 93,8 \text{ keatas} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= M -1.SD \text{ sampai } M + 1. SD \\ &= 87,3 - 1.(6.5) \text{ sampai } 87,3 + 1.(6.5) \\ &= 80,8 \text{ sampai } 93,8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= M - 1. SD \text{ kebawah} \\ &= 87,3 - 1.(6.5) \text{ kebawah} \\ &= 80,8 \text{ kebawah} \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, maka kelompok atas, tengah dan bawah skor Semangat Kerja Guru yaitu sebagai berikut:

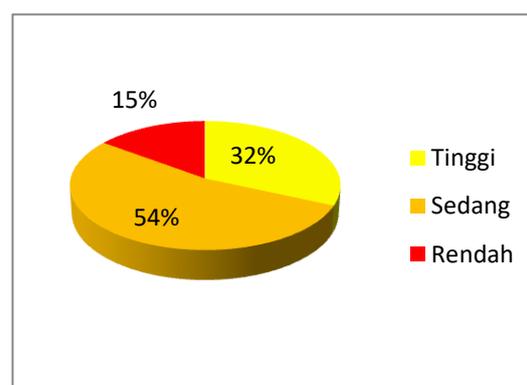
Tabel 4. 10 Tabel

Kategori TSR dalam Semangat Kerja Guru (X)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	26	32%
2.	Sedang	44	54%
3.	Rendah	12	15%
Jumlah		82	100%

Berdasarkan nilai tersebut adapun diagram lingkaran sebagai berikut.

Gambar 4. 2 diagram lingkaran variabel Semangat Kerja Guru X)



Dari analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel X terdapat 26 guru kelompok atas/tinggi (32%), 44 guru yang berada di kelompok sedang (54%) dan 12 guru berada di kelompok rendah (15%).

b. Kinerja guru

Banyak angket kegiatan ekstrakurikuler yang masuk berjumlah 82 buah dengan skor total 7254. Berdasarkan hasil perhitungan Total skor yang diperoleh dari 20 butir pertanyaan dengan skala 1-5. Skor kegiatan ekstrakurikuler diperoleh skor terendah 77 dan skor tertinggi 100.

Tabel 4. 11 Statistics Variabel Y

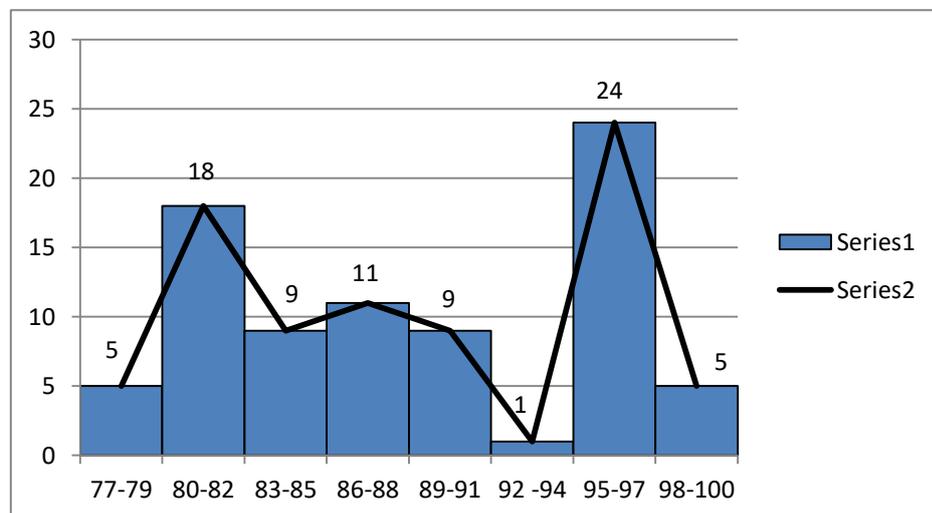
Statistics		
Kinerja Guru		
N	Valid	82
	Missing	0
Mean		88.46
Median		88.00
Std. Deviation		6.976
Variance		48.671
Range		23
Minimum		77
Maximum		100
Sum		7254

Adapun distribusi frekuensi data hasil Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 distribusi frekuensi data hasil variabel Y

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	77-79	5	6%
2	80-82	18	22%
3	83-85	9	11%
4	86-88	11	13%
5	89-91	9	11%
6	92 -94	1	1%
7	95-97	24	29%
8	98-100	5	6%
Jumlah		82	100%

Berdasarkan nilai tersebut, dapat dibentuk histogram data kelompok sebagai berikut.

Gambar 4. 3 Histogram Batang kinerja guru

1) Menentukan jumlah kelas

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 82$$

$$K = 1 + 3,3 (1,91)$$

$$K = 1 + 6,30$$

$$K = 7,30$$

- 2) Menetapkan rentang data

$$R = H - L$$

$$R = 100 - 77$$

$$R = 23$$

- 3) Menentukan interval panjang kelas

$$i = \frac{R}{K}$$

$$i = \frac{23}{7,30}$$

$$i = 3,15$$

- 4) Menentukan kriteria TSR sebagai berikut

$$\text{Tinggi} = M + 1.SD \text{ ke atas}$$

$$= 88,4 + 1.(6,9) \text{ ke atas}$$

$$= 88,4 + 6,9$$

$$= 95,3 \text{ ke atas}$$

$$\text{Sedang} = M - 1.SD \text{ sampai } M + 1.SD$$

$$= 88,4 - 1.(6,9) \text{ sampai } 88,4 + 1.(6,9)$$

$$= 81,5 \text{ sampai } 95,3$$

$$\text{Rendah} = M - 1.SD \text{ kebawah}$$

$$= 88,4 - 1.(6,9) \text{ kebawah}$$

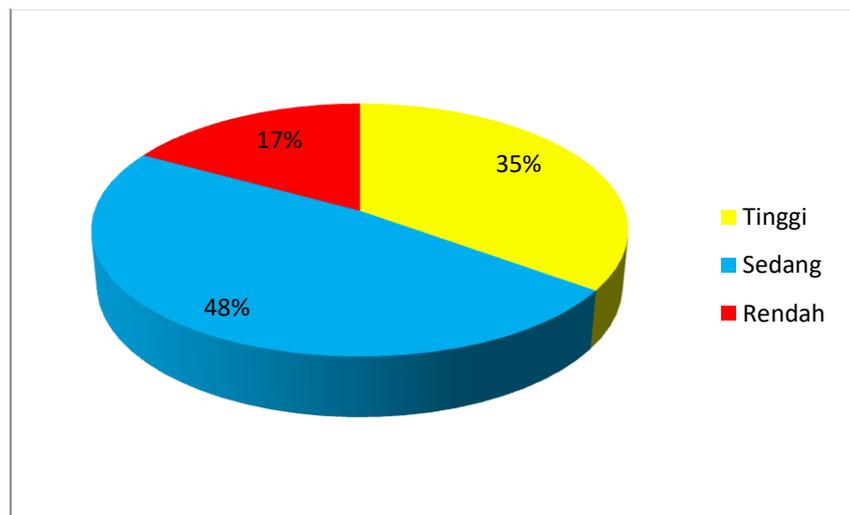
$$= 81,5 \text{ kebawah}$$

Berdasarkan data diatas, maka kelompok atas, tengah dan bawah skor Kinerja Guru yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Kategori TSR dalam Kinerja Guru (Y)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	29	35%
2.	Sedang	39	48%
3.	Rendah	14	17%
Jumlah		82	100%

Berdasarkan nilai tersebut, dapat dibentuk diagram lingkaran sebagai berikut.

Gambar 4. 4 Diagram lingkaran Kinerja guru

Dari analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel Y terdapat 29 guru kelompok atas/tinggi (35%), 39 guru yang berada di kelompok sedang (48%) dan 14 guru berada di kelompok rendah (17%).

2. Uji normalitas, linearitas dan uji t

a. Uji normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan agar dapat di ketahui apakah sebaran atau distribusi dalam data variabel yang digunakan memiliki distribusi

normal atau tidak jika data tersebut berdistribusi normal maka data tersebut dapat digunakan dan dapat mewakili sebuah populasi. Uji normalitas ini merupakan hal yang penting di lakan penelitian sebagai uji prasyarat dalam sebuah penelitain misalnya uji regresi linier yang akan di lakukan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 14 . One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.48245391
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.112
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di bawah ini uji normalitas yang di lakukan dengan memasukan ke dua data variabel X dan Y kemudian pada di lihat nilai residual dari kedua variabel. Berdasarkan tabel di atas di dapatkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$ maka dapat di simpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linieritas merupakan sebuah uji prasyarat jika akan di lakukan analisis korelasi atau regresi linier. Uji linieritas ini di lakukan untuk mengetahui apakah antara variabel independent dan variabel dependent memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dengan pengambilan keputusan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil uji linieritas menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 15 Hasil Uji lineraritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja Guru * Kinerja guru	Between Groups	(Combined)	1372.665	21	65.365	1.526	.103
		Linearity	538.591	1	538.591	12.575	.001
		Deviation from Linearity	834.074	20	41.704	.974	.504
	Within Groups		2569.725	60	42.829		
	Total		3942.390	81			

Berdasarkan tabel ANOVA diatas nilai signifikansi adalah 0,504 maka dengan hasil tersebut dapat di simpulkan nilai signifikansi $0,504 \geq 0,05$ maka kedua variabel dalam data ini memiliki hubungan yang linier.

c. Hasil uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi pada variabel (X) Semangat Kerja Guru terhadap variabel (Y) Kinerja Guru.

a. Perumusan Hipotesis

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh variabel (X) Semangat Kerja Guru terhadap variabel (Y) Kinerja Guru di SMPN dan MTsN Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara.
- 2) H_a : Ada pengaruh variabel (X) Semangat Kerja Guru terhadap variabel (Y) Kinerja Guru di SMPN dan MTsN Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara.

Tabel 4. 16 Hasil uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54.252	9.643		5.626	.000
Semangat kerja Guru	.392	.110	.370	3.558	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dengan demikian thitung sebesar 3.558 selanjutnya dibandingkan dengan t tabel, dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 uji dua pihak dan $dk = n - 2$, $dk = 82 - 2 = 80$, maka di peroleh t tabel 0.220, dengan demikian artinya thitung > ttabel ($3.558 > 0.220$) maka H_a diterima dan H_0 di tolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian kedua variabel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat

Kerja Guru dan kinerja guru di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara.

3. Hasil Uji Korelasi Product momen

Dalam rangka melihat pengaruh Semangat kerja guru terhadap kinerja guru di SMPN dan MTsN kecamatan bermani ulu dan curup utara dengan melihat perbandingan antara r hitung dan r tabel menggunakan korelasi *product moment*. Berikut merupakan tabel hasil uji korelasi *product moment* dengan menggunakan SPSS22 :

Tabel 4. 17 Hasil Uji Korelasi Product moment

Correlations			
		Semangat kerja Guru	Kinerja Guru
Semangat kerja Guru	Pearson Correlation	1	.370**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	82	82
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.370**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

$$\sum X = 7162 \qquad \sum X^2 = 629050 \qquad \sum XY = 634950$$

$$\sum Y = 7254 \qquad \sum Y^2 = 645656 \qquad N = 82$$

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{82.634950 - (7162)(7254)}{\sqrt{\{82.629050 - (7162)^2\} \{82.645656 - (7254)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{52065900 - 51953148}{\sqrt{\{51582100 - 51294244\} \{52943792 - 52620516\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{112752}{\sqrt{\{287856\} \{323276\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{112752}{\sqrt{93056936256}}$$

$$r_{xy} = \frac{112752}{305052}$$

$$r_{xy} = 0,370$$

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi nilai r , maka ditemukan r hitung sebesar 0,370, sementara rtabel dengan taraf signifikan 5% sebesar 0,220 sedangkan dengan taraf signifikan 1% 0,286. Maka dengan demikian taraf signifikan 5% $r_{hit} > r_{tabel}$ ($0,370 > 0,220$) atau dengan taraf signifikan 1% $r_{hit} > r_{tabel}$ ($0,370 > 0,286$). Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Semangat Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN dan MTSN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara.

Dalam hal ini kemudian peneliti buktikan dengan nilai r_{xy} yang diperoleh maka penulis akan memberikan interpretasi data terhadap angka indeks korelasi product moment.

Hubungan Variabel X Terhadap Y

Tabel 4. 18 Interpretasi

Besarnya “r” Product Moment (r_{xy})	Interpretasi
0,00-0,20	Antara Variabel X dan Variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah, sehingga korelasi itu diabaikan.
0,30-0,40	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah.
0,40-0,70	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang sedang atau cukup.
0,70-0,90	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.
0,90-1,00	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r_{xy} menunjukkan korelasi positif antara variabel X dan variabel Y. Korelasi product moment menghasilkan angka 0,370, yang terletak dalam rentang 0,30 hingga 0,40, menandakan kategori korelasi yang lemah atau rendah.

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam bentuk persentase. Rumus yang digunakan adalah "Coefficient of Determination" atau koefisien determinasi, yang memudahkan interpretasi angka indeks korelasi 'r' pada uji hipotesis di atas.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,370)^2 \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$= 0,1369 \times 100 \% = 13,7 \%$$

Dari perhitungan di atas diketahui R Square 0,1369 atau 13,7 % yang menunjukkan bahwa terdapat kuatnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y sebesar 13,7% dan sisanya 86,3 % dipengaruhi oleh factor lain diantaranya:

- 1) Disiplin kerja diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru
- 2) Semangat kerja diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru
- 3) Motivasi kerja diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru
- 4) Kompetensi guru diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru
- 5) Profesionalisme diperkirakan guru berpengaruh terhadap kinerja kerja guru
- 6) Kepemimpinan kepala sekolah diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja kerja guru

C. Hasil penelitian dan hipotesis

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 di SMPN dan MTsN kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Semangat Keerja 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.

a. 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 H_a diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ 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 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 4. 19 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
Profesionalitas 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.

b. 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 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 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 Kinerja 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 4. 20 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 H0 ditolak dan Ha 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 Kinerja Guru di SMPN dan MtsN di kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara adalah baik.

D. 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. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa hasilnya masih memiliki berbagai kelemahan meskipun telah dilakukan upaya maksimal. Keterbatasan yang dihadapi adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mencakup sebagian faktor yang berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Padahal, secara objektif, masih banyak faktor lain yang dapat mendukung Kinerja Guru di SMPN dan MTsN di Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara.
2. Untuk mencapai hasil optimal, perencanaan penelitian ini telah dipersiapkan dengan maksimal, seperti melakukan uji validitas dan perhitungan reliabilitas sebelum instrumen disebar. Namun,

pengumpulan data melalui angket masih memiliki kelemahan, misalnya jawaban yang kurang cermat atau kurang jujur dari responden.

3. Peneliti juga menghadapi keterbatasan pribadi dalam melakukan penelitian, terutama dalam hal pengetahuan, waktu, dana, dan tenaga. Meskipun demikian, peneliti berhasil memperoleh temuan penting bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Semangat kerja Guru terhadap Kinerja Guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. 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.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1) Bagi guru

- a. Guru hendaknya turut berusaha menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif yang menekankan pada semangat kerja dalam menciptakan aktivitas belajar dan meningkatkan kinerja guru.
- b. Guru diharapkan terus meningkatkan kompetensi profesionalnya berupa ilmu pengetahuan dan tidak ketinggalan informasi melalui media baik cetak, elektronik dan online.

2) Bagi sekolah

Pihak sekolah hendaknya memperhatikan Semangat kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru yang lebih baik lagi.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa faktor Semangat kerja guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Tingkat hasil kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan banyak faktor lain. Oleh karena itu diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat mengungkapkan berbagai faktor atau variabel lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Y., & Saxena, R. "Teacher Professionalism and Principal Supervision's Impact on Teacher Performance." PPSDP International Journal of Education
- Alex S. Nitisemit. 2002. Manajemen Personalia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Beach, D.S. 2000. Personel & Management of People at Work. New York: Mc-Millan Publishing Co. Inc.
- Chaplin. 2004. Pengantar Psikologi Intelegensi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarman. 2002. Visi Baru Manajemen Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edy Suwandi, S. K. M., & KL, M.2022. *Metodologi Penelitian*. PT: Scifintech Andrew Wijaya.
- Fahmi, Irham. 2010. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, Nanang. 2000. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hamalik, O. (2017). Kurikulum dan Pembelajaran. Bandung: Bumi Aksara.
- I Wayan Widana and Putu Lia Muliani, 2020. Uji Persyaratan Analisis. Jawa Timur: Klik Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mathar, Q. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Perpustakaan. Makassar: Alauddin University Press
- Nitisemito, A.S. 2019. Manajemen Personalia (4th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. Manajemen Personalia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Payadnya, I. P. A. A., Hermawan, I. M. S., Wedasuwari, I. A. M., Rulianto, S. P., & Jayantika, I. G. A. N. T. (2022). Panduan Lengkap Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Deepublish.
- Purwanto, M. Ngalim. 2005. Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ridwan, Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian, Bandung: Alfabeta,
- Saputra, D., & Fernos, J. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang", Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen

- Siagian, Sondang P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, dan Kualitatif Bandung:Alfabeta
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Suharismi Arikanto. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta:Rineka Cipta
- Suharsaputra, Uhar. 2010. Administrasi Pendidikan. Bandung: Refika Aditama
- Sukarman Syarnubi.2014. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Curup: Lp2 STAIN Curup
- Supardi. 2016. Kinerja Guru. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Uno, Hamzah B. 2000. Orientasi Baru dalam Psikolog .
- Vivi Herlina.2019. Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yunita Sari. 2018. “Pengaruh Kegiatan Kerohanian Islam Terhadap Perilaku Keagamaan Siswa SMA Islam Raudlatul Falah Bermi Gembong Pati Tahun 2018.” PhD Thesis, IAIN Kudus

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN

Kisi-Kisi Indikator Kegiatan Kinerja Guru

Variabel	Indikator	No butir pada instrumen	Jumlah
KINERJA GURU	Performance	1,2	2
	Prestasi kerja	3,4,5,6	4
	Pelaksanaan kerja	7,8,9,10	4
	Pencapaian kerja	11,12,13,14	4
	Hasil kerja	15,16,17,18	4
	Unjuk kerja	19,20	2

Kisi-Kisi Indikator Semangat Kerja Guru

Variabel	Indikator	Nomor butir pada instrument	Jumlah
Semangat Kerja Guru	Presensi	1,2,3,4,5	5
	Kerjasama.	6,7,8,9,10,11,12	7
	Kegairahan Kerja	13,14,15,16	4
	Hubungan yang harmonis	17,18,19,20	4

Uji validitas variabel kinerja guru

		Correlations																				Total
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	
Y01	Pearson Correlation	1	.200	.377	.232	.327	.218	.639	.583	.452	.294	.294	.452	.162	.639	.134	.452	.452	.354	.452	.232	.578
	Sig. (2-tailed)		.474	.165	.404	.234	.435	.010	.022	.091	.287	.287	.091	.565	.010	.635	.091	.091	.196	.091	.404	.024
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y02	Pearson Correlation	.200	1	.706**	.435	.612**	.700**	.473	.535*	.645**	.419	.419	.645**	.375	.109	.339	.645**	.645**	.472	.342	.435	.725**
	Sig. (2-tailed)		.474	.003	.105	.015	.004	.075	.040	.009	.120	.120	.009	.169	.700	.216	.009	.009	.075	.211	.105	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y03	Pearson Correlation	.377	.706**	1	.777**	.741**	.671**	.493	.377	.699**	.296	.296	.455	.395	.476	.375	.699**	.699**	.534*	.455	.777**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.165	.003	.001	.002	.006	.062	.165	.004	.284	.284	.088	.145	.073	.169	.004	.004	.040	.088	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y04	Pearson Correlation	.232	.435	.777**	1	.647**	.495	.377	.232	.543*	.182	.182	.280	.163	.351	.497	.543*	.543*	.329	.280	1.000**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.404	.105	.001	.009	.061	.166	.404	.036	.515	.515	.311	.562	.199	.059	.036	.036	.231	.311	0.000	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y05	Pearson Correlation	.327	.612**	.741**	.647**	1	.607	.692**	.327	.642**	.578*	.578*	.395	.318	.495	.262	.642**	.642**	.463	.395	.647**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.234	.015	.002	.009	.016	.004	.234	.010	.024	.024	.145	.249	.061	.345	.010	.010	.082	.145	.009	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y06	Pearson Correlation	.218	.700**	.671**	.495	.607	1	.595*	.218	.592*	.064	.064	.099	.035	.266	.394	.592*	.345	.231	.345	.495	.626**
	Sig. (2-tailed)		.435	.004	.006	.061	.016	.019	.435	.020	.820	.820	.726	.901	.337	.147	.020	.207	.407	.207	.061	.013
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y07	Pearson Correlation	.639	.473	.493	.377	.692**	.595*	1	.639	.511	.549*	.549*	.511	.223	.651**	.414	.511	.511	.417	.511	.377	.806**
	Sig. (2-tailed)		.010	.075	.062	.166	.004	.019	.010	.051	.034	.034	.051	.425	.009	.125	.051	.051	.122	.051	.166	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y08	Pearson Correlation	.583	.535*	.377	.232	.327	.218	.639	1	.452	.294	.294	.829**	.162	.349	.134	.452	.452	.354	.452	.232	.600
	Sig. (2-tailed)		.022	.040	.165	.404	.234	.435	.010	.091	.287	.287	.000	.565	.203	.635	.091	.091	.196	.091	.404	.018
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y09	Pearson Correlation	.452	.645**	.699**	.543*	.642**	.592*	.511	.452	1	.207	.207	.318	.276	.333	.262	1.000**	.659**	.533*	.659**	.543*	.757**
	Sig. (2-tailed)		.091	.009	.004	.036	.010	.020	.051	.091	.459	.459	.248	.319	.225	.346	0.000	.008	.041	.008	.036	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y10	Pearson Correlation	.294	.419	.296	.182	.578*	.064	.549*	.294	.207	1.000**	1	.650**	.656**	.388	.367	.207	.650**	.555*	.207	.182	.610
	Sig. (2-tailed)		.287	.120	.284	.515	.024	.820	.034	.287	.459	0.000	.009	.008	.153	.179	.459	.009	.032	.459	.515	.016
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y11	Pearson Correlation	.294	.419	.296	.182	.578*	.064	.549*	.294	.207	1.000**	1	.650**	.656**	.388	.367	.207	.650**	.555*	.207	.182	.610
	Sig. (2-tailed)		.287	.120	.284	.515	.024	.820	.034	.287	.459	0.000	.009	.008	.153	.179	.459	.009	.032	.459	.515	.016
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y12	Pearson Correlation	.452	.645**	.699**	.543*	.642**	.592*	.511	.452	.207	1.000**	1	.650**	.656**	.388	.367	.207	.650**	.555*	.207	.182	.610
	Sig. (2-tailed)		.091	.009	.004	.036	.010	.020	.051	.091	.459	.459	.248	.319	.225	.346	0.000	.008	.041	.008	.036	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y13	Pearson Correlation	.162	.375	.395	.163	.318	.035	.223	.162	.276	.656**	.656**	.520*	1	.464	.274	.276	.764**	.610*	.276	.163	.527**
	Sig. (2-tailed)		.565	.169	.145	.562	.249	.901	.425	.565	.319	.008	.008	.047	.082	.323	.319	.001	.016	.319	.562	.043
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y14	Pearson Correlation	.639	.473	.493	.377	.692**	.595*	1	.639	.511	.549*	.549*	.511	.223	.651**	.414	.511	.511	.417	.511	.377	.806**
	Sig. (2-tailed)		.010	.075	.062	.166	.004	.019	.010	.051	.034	.034	.051	.425	.009	.125	.051	.051	.122	.051	.166	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y15	Pearson Correlation	.134	.339	.375	.497	.262	.394	.414	.134	.262	.367	.367	.262	.274	.357	1	.262	.564*	.661**	.564*	.497	.576**
	Sig. (2-tailed)		.635	.216	.169	.059	.345	.147	.125	.635	.346	.179	.179	.346	.323	.191	.346	.029	.007	.029	.059	.025
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y16	Pearson Correlation	.452	.645**	.699**	.543*	.642**	.592*	.511	.452	1.000**	.207	.207	.318	.276	.333	.262	1	.659**	.533*	.659**	.543*	.757**
	Sig. (2-tailed)		.091	.009	.004	.036	.010	.020	.051	.091	0.000	.459	.459	.248	.319	.225	.346	.008	.041	.008	.036	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y17	Pearson Correlation	.452	.645**	.699**	.543*	.642**	.592*	.511	.452	.659**	.650**	.650**	.659**	.764**	.596	.564	.659**	1	.853**	.659**	.543*	.878**
	Sig. (2-tailed)		.091	.009	.004	.036	.010	.020	.051	.091	.008	.009	.009	.008	.001	.019	.029	.008	.000	.008	.036	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y18	Pearson Correlation	.354	.472	.534*	.329	.463	.231	.417	.354	.533*	.555*	.555*	.533*	.610*	.575	.661**	.533*	.853**	1	.853**	.329	.742**
	Sig. (2-tailed)		.196	.075	.040	.231	.082	.407	.122	.196	.041	.032	.032	.041	.016	.025	.007	.041	.000	.000	.231	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y19	Pearson Correlation	.452	.342	.455	.280	.395	.345	.511	.452	.659**	.207	.207	.318	.276	.596	.564	.659**	.659**	.853**	1	.280	.677**
	Sig. (2-tailed)		.091	.211	.088	.311	.145	.207	.051	.091	.008	.459	.459	.248	.319	.019	.029	.008	.008	.000	.311	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y20	Pearson Correlation	.232	.435	.777**	1.000**	.647**	.495	.377	.232	.543*	.182	.182	.280	.163	.351	.497	.543*	.543*	.329	.280	1	.672**
	Sig. (2-tailed)		.404	.105	.001	0.000	.009	.061	.166	.404	.036	.515	.515	.311	.562	.199	.059	.036	.036	.231	.311	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.578	.725**	.825**	.672**	.815**	.626	.806**	.600	.757**	.610*	.610*	.657**	.527	.672**	.576	.757**	.878**	.742**	.677**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)		.024	.002	.000	.006	.000	.013	.000	.018	.001	.016	.016	.008	.043	.006	.025	.001	.000	.002	.006	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji validitas variabel Semangat kerja guru

		Correlations																				Total	
		x01	x02	x03	x04	x05	x06	x07	x08	x09	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20		
x01	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.419	.367	.555 ^{**}	.423	.480	.207	.650 ^{**}	.207	.555 ^{**}	.555 ^{**}	.579 [*]	.220	.207	.207	.207	.207	.650 ^{**}	.419	-.196	.598	
			.120	.179	.032	.116	.070	.459	.009	.459	.032	.032	.024	.430	.459	.459	.459	.459	.009	.120	.484	.019	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x02	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.419	1	.875 ^{**}	.756 ^{**}	.419	.327	.342	.342	.342	.472	.472	.642 ^{**}	.338	.040	.342	.342	.342	.342	.342	1.000 ^{**}	.200	.705 ^{**}
		.120		.000	.001	.120	.234	.211	.211	.211	.075	.075	.010	.218	.887	.211	.211	.211	.211	.211	0.000	.474	.003
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
x03	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.367	.875 ^{**}	1	.661 ^{**}	.367	.218	.564	.262	.564	.378	.378	.592 [*]	.413	.262	.564	.564	.564	.564	.875 ^{**}	.134	.757 ^{**}	
		.179	.000		.007	.179	.435	.029	.346	.029	.165	.165	.020	.126	.346	.029	.029	.029	.029	.000	.635	.001	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x04	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.555 ^{**}	.756 ^{**}	.661 ^{**}	1	.555 ^{**}	.577 [*]	.533 [*]	.533 [*]	.533 [*]	.700 ^{**}	.700 ^{**}	.783 ^{**}	.596	.213	.533 [*]	.533 [*]	.533 [*]	.533 [*]	.756 ^{**}	.354	.895 ^{**}	
		.032	.001	.007		.032	.024	.041	.041	.041	.004	.004	.001	.019	.446	.041	.041	.041	.041	.001	.196	.000	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x05	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.423	.419	.367	.555 ^{**}	1	.480	.650 ^{**}	.207	.650 ^{**}	.555 ^{**}	.555 ^{**}	.579 [*]	.496	.650 ^{**}	.207	.207	.650 ^{**}	.207	.419	.294	.687 ^{**}	
		.116	.120	.179	.032		.070	.009	.459	.009	.032	.032	.024	.060	.009	.459	.459	.009	.459	.120	.287	.005	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x06	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.480	.327	.218	.577 [*]	.480	1	.123	.431	.123	.577 [*]	.577 [*]	.704 ^{**}	.268	.123	.431	.431	.123	.431	.327	.272	.583	
		.070	.234	.435	.024	.070		.662	.109	.662	.024	.024	.003	.335	.662	.109	.109	.662	.109	.234	.326	.023	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x07	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.207	.342	.564	.533 [*]	.650 ^{**}	.123	1	-.023	1.000 ^{**}	.213	.213	.334	.551 [*]	.659 ^{**}	.318	.318	1.000 ^{**}	.318	.342	.075	.644 ^{**}	
		.459	.211	.029	.041	.009	.662		.936	0.000	.446	.446	.224	.033	.008	.248	.248	0.000	.248	.211	.789	.010	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x08	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.650 ^{**}	.342	.262	.533 [*]	.207	.431	-.023	1	-.023	.853 ^{**}	.533 [*]	.612 [*]	.551 [*]	.318	.318	.318	-.023	.659 ^{**}	.342	.075	.599	
		.009	.211	.346	.041	.459	.109	.936		.936	.000	.041	.015	.033	.248	.248	.248	.936	.008	.211	.789	.018	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x09	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.207	.342	.564	.533 [*]	.650 ^{**}	.123	1.000 ^{**}	-.023	1	.213	.213	.334	.551 [*]	.659 ^{**}	.318	.318	1.000 ^{**}	.318	.342	.075	.644 ^{**}	
		.459	.211	.029	.041	.009	.662	0.000	.936		.446	.446	.224	.033	.008	.248	.248	0.000	.248	.211	.789	.010	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.555 ^{**}	.472	.378	.700 ^{**}	.555 ^{**}	.577 [*]	.213	.853 ^{**}	.213	1	.700 ^{**}	.783 ^{**}	.795 ^{**}	.533 [*]	.533 [*]	.533 [*]	.213	.533 [*]	.472	.354	.809 ^{**}	
		.032	.075	.165	.004	.032	.024	.446	.000	.446		.004	.001	.000	.041	.041	.041	.446	.041	.075	.196	.000	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.555 ^{**}	.472	.378	.700 ^{**}	.555 ^{**}	.577 [*]	.213	.853 ^{**}	.213	.700 ^{**}	1	.522 [*]	.397	.213	.533 [*]	.533 [*]	.213	.533 [*]	.472	.354	.702 ^{**}	
		.032	.075	.165	.004	.032	.024	.446	.041	.446	.004		.046	.142	.446	.041	.041	.446	.041	.075	.196	.004	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.579 [*]	.642 ^{**}	.592 [*]	.783 ^{**}	.579 [*]	.704 ^{**}	.334	.612 [*]	.334	.783 ^{**}	.522 [*]	1	.553 [*]	.334	.612 [*]	.612 [*]	.334	.612 [*]	.642 ^{**}	.431	.853 ^{**}	
		.024	.010	.020	.001	.024	.003	.224	.015	.224	.001	.046		.032	.224	.015	.015	.224	.015	.010	.109	.000	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.220	.338	.413	.596 ^{**}	.496	.268	.551 [*]	.551 [*]	.795 ^{**}	.397	.553 [*]	1	.762 ^{**}	.551 [*]	.551 [*]	.551 [*]	.551 [*]	.339	.338	.281	.751 ^{**}	
		.430	.218	.126	.019	.060	.335	.033	.033	.033	.000	.142	.032	.001	.033	.033	.033	.033	.217	.218	.310	.001	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.207	.040	.262	.213	.650 ^{**}	.123	.659 ^{**}	.318	.659 ^{**}	.533 [*]	.213	.334	.762 ^{**}	1	.318	.318	.659 ^{**}	.318	.040	.075	.553 [*]	
		.459	.887	.346	.446	.009	.662	.008	.248	.008	.041	.446	.224	.001		.248	.248	.008	.248	.887	.789	.033	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.207	.342	.564	.533 [*]	.207	.431	.318	.318	.318	.533 [*]	.533 [*]	.612 [*]	.551 [*]	.318	1	1.000 ^{**}	.318	.659 ^{**}	.342	.452	.690 ^{**}	
		.459	.211	.029	.041	.459	.109	.248	.248	.248	.041	.041	.015	.033	.248		0.000	.248	.008	.211	.091	.004	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.207	.342	.564	.533 [*]	.207	.431	.318	.318	.318	.533 [*]	.533 [*]	.612 [*]	.551 [*]	.318	1.000 ^{**}	1	.318	.659 ^{**}	.342	.452	.690 ^{**}	
		.459	.211	.029	.041	.459	.109	.248	.248	.248	.041	.041	.015	.033	.248	0.000		.248	.008	.211	.091	.004	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.207	.342	.564	.533 [*]	.650 ^{**}	.123	1.000 ^{**}	-.023	1.000 ^{**}	.213	.213	.334	.551 [*]	.659 ^{**}	.318	.318	1	.318	.342	.075	.644 ^{**}	
		.459	.211	.029	.041	.009	.662	0.000	.936	0.000	.446	.446	.224	.033	.008	.248	.248		.248	.211	.789	.010	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.650 ^{**}	.342	.262	.533 [*]	.207	.431	.318	.659 ^{**}	.318	.533 [*]	.533 [*]	.612 [*]	.339	.318	.659 ^{**}	.659 ^{**}	.318	1	.342	.075	.690 ^{**}	
		.009	.211	.029	.041	.459	.109	.248	.008	.248	.041	.041	.015	.217	.248	.008	.008	.248		.211	.789	.004	
		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
x19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.419	1.000 ^{**}	.875 ^{**}	.756 ^{**}	.419	.327	.342	.342	.342	.472	.472	.642 ^{**}	.338	.040	.342	.342	.342	.342	.342	1	.200	.705 ^{**}
		.120																					

ANGKET PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Nama Sekolah :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada guna memperlancar penelitian.
2. Berilah tanda check list ($\sqrt{\quad}$) pada salah satu pilihan yang paling sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, mohon ibuk dan bapak usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Ada lima alternatif jawaban yang dipilih, yaitu:
 - 5 = Sangat setuju (SS)
 - 4 = Setuju (ST)
 - 3 = Ragu-ragu (N)
 - 2 = Tidak setuju (TS)
 - 1 = Sangat tidak setuju (STS)
5. Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

Angket Semangat Kerja guru

No	Pernyataan Angket Semangat Kerja guru	SS	ST	N	TS	STS
1	Guru selalu hadir tepat waktu setiap hari.					
2	Kehadiran guru di sekolah sangat teratur.					
3	Guru jarang absen tanpa alasan yang jelas.					
4	Guru selalu hadir dalam rapat dan kegiatan sekolah.					
5	Kehadiran guru mempengaruhi kinerja tim secara positif.					
6	Guru merasa bekerja sama dengan rekan kerja sangat baik.					
7	Guru selalu siap membantu rekan kerja jika dibutuhkan.					
8	Tim di sekolah ini sangat kompak dan saling mendukung.					
9	Guru sering berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.					

10	Guru merasa didengar saat memberikan masukan kepada tim.					
11	Kerja sama antar guru di sekolah ini sangat baik.					
12	Guru sering berdiskusi dengan rekan kerja untuk mengembangkan metode mengajar.					
13	Guru merasa bersemangat setiap kali mengajar.					
14	Guru merasa antusias dengan setiap tugas yang diberikan.					
15	Guru memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja.					
16	Guru merasa pekerjaan mereka sangat bermakna dan bermanfaat.					
17	Guru memiliki hubungan yang baik dengan siswa.					
18	Guru merasa dihargai oleh rekan kerja.					
19	Guru merasa dukungan dari pimpinan sekolah sangat baik.					

No	Pernyataan Angket Kinerja Guru	SS	ST	N	TS	STS
1	Guru menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung.					
2	Guru memberikan umpan balik secara teratur tentang kemajuan siswa.					
3	Guru mencapai target dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh sekolah atau lembaga pendidikan.					
4	Guru mencapai hasil belajar siswa yang sesuai dengan harapan dan tujuan pembelajaran.					
5	Pencapaian hasil belajar siswa dianggap baik oleh guru.					
6	Guru memberikan kontribusi positif terhadap suasana sekolah secara keseluruhan.					
7	Guru secara rinci menyusun rencana pembelajaran yang mencakup tujuan pembelajaran dan strategi pengajaran.					
8	Guru menyampaikan materi pembelajaran sesuai dengan rencana, memfasilitasi diskusi, dan menggunakan metode pengajaran yang bervariasi.					
9	Guru aktif melibatkan siswa dalam berbagai bentuk penilaian, memberikan umpan balik dan melakukan penilaian sesuai dengan pemahaman siswa.					
10	Guru menunjukkan keterlibatan aktif dalam pengembangan profesional dengan terus meningkatkan pengetahuan dan mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan.					
11	Guru melibatkan orang tua dalam proses pembelajaran siswa, memberikan informasi tentang kemajuan siswa secara teratur.					
12	Guru berhasil meningkatkan hasil akademis siswa secara signifikan.					
13	Hubungan interpersonal guru dengan siswa dianggap positif dan mendukung suasana belajar yang baik.					
14	Partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, seperti rapat staf, komite, dan kegiatan ekstrakurikuler, dianggap aktif dan berdampak positif.					
15	Guru secara rutin melakukan evaluasi diri untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan dalam praktik pengajaran mereka.					
16	Siswa menunjukkan perkembangan keterampilan dan pemahaman yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.					
17	Guru dapat menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa.					
18	Hasil kerja guru tercermin dalam tingginya partisipasi orang tua dalam kegiatan pendidikan.					
19	Guru mencapai hasil yang positif dalam mengembangkan keterampilan dan minat siswa.					
20	Guru memiliki rencana yang baik dan terstruktur sebelum memulai pembelajaran					

Hasil angket kinerja guru

No resp	Hasil Angket Kinerja Guru																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	98
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	97
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	97
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	97
5.	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	88
6.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	89
7.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	88
8.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	77
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
10.	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	85
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12.	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	87
13.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	80
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
15.	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
16.	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	83
17.	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	81
18.	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	87
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	96
20.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	80
21.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	90
22.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
23.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	80
24.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	80
25.	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	91
26.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	96
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	97
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	96
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	96
31.	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	93
32.	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	91
33.	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	83
34.	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
35.	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	95

36.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	96
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	96
38.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
39.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
40.	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	86
41.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
42.	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
43.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	96
44.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	96
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	96
46.	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	91
47.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	96
48.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	95
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	96
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	96
51.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	99
52.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	84
53.	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	90
54.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
55.	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	86
56.	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	89
57.	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	83
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
59.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
60.	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	87
61.	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	78
62.	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	83
63.	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	81
64.	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	87
65.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	96
66.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	80
67.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	90
68.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
69.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	95
70.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	96
71.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	96
72.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	99
73.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	84
74.	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	90

75.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
76.	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	86
77.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	80	
78.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79	
79.	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81	
80.	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	83	
81.	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	81	
82.	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	87

Hasil angket Semangat Kerja Guru

No resp	Hasil angket Semangat Kerja Guru																			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
4.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	69
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	69
7.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	86
8.	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	82
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
10.	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	89
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
13.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	80
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
15.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	83
16.	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	86
17.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	84
18.	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	81
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
20.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	83
21.	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	81
22.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	84
23.	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	81
24.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	84
25.	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	86
26.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
27.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	78
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	94
29.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93
30.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	91
31.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	91
32.	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	83
33.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	78
34.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	77
35.	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	91

36.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	
37.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	77
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	81
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	94
40.	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	85
41.	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	86
42.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
43.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93
44.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93
45.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93
46.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	91
47.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93
48.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	92
49.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93
50.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	92
51.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	91
52.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	87
53.	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	84
54.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	79
55.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	88
56.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	87
57.	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	85
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	79
59.	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	81
60.	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	84
61.	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	86
62.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
63.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	78
64.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	94
65.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93
66.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	91
67.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	91
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
69.	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	81
70.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	90
71.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	75
72.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	87
73.	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	84
74.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	79

75.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93
76.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	91
77.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93	
78.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	92	
79.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93	
80.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	92	
81.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	91	
82.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	87	

LAMPIRAN
Dokumentasi





BIODATA PENULIS



Miryana Hastuti, lahir pada 22 maret 2002 di desa Pagar Gunung, Kecamatan Bermani Ulu, Kabupaten Rejang Lebong. Anak bungsu dari 5 bersaudara, putri dari bapak Aksaroni dan ibu Rasia Tulaini.

Menempuh pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 118 Rejang lebong, selanjutnya meneruskan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 22 Rejang Lebong. Kemudian melanjutkan lagi ke tingkat menengah di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Rejang Lebong. Dan melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi di Institut Agama Islam Negeri IAIN curup fakultas Tarbiyah prodi Pendidikan Agama Islam.

Dibidang organisasi penulis aktif di internal kampus dengan mengikuti UKM Kerohanian CAIS dimana pernah menjadi ketua Bidang Qur'an Learning Center (QLC) 2022-2023 kemudian menjadi ketua Bidang Kaderisasi (2023-2024) dan menjadi anggota Senat Mahasiswa (SEMA) 2023-2024. Di eksternal kampus penulis aktif di organisasi Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) sebagai sekretaris bidang Pemberdayaan Perempuan 2021-2022 dan ketua bidang Pemberdayaan Perempuan 2022-2023.