

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 LUBUK LINGGAU**



Skripsi Oleh :

FITRIA MILENIA

01011281722056

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN

RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
ALIAH NEGERI 1 LUBUK LINGGAU

Disusun oleh :

Nama : Fitria Milenia
NIM : 01011281722056
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

8 November 2022



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP 196610221992032002

Tanggal

Anggota

13 September 2022



Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP 198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2023
FACULTAS EKONOMI 1



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 LUBUK LINGGAU**

Disusun oleh :

Nama : Fitria Milenia
NIM : 01011281722056
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 5 Januari 2023 dan telah memiliki syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 5 Januari 2023

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota

Lina Dameria Siregar, S.E M.M
NIP. 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen

Au

Isni Andriana, S.E, M. Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitria Milenia
NIM : 01011281722056
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1
Lubuk Linggau”

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Wita Farla WK, S.E, M.M
Penguji : Lina Dameria Siregar S.E, M.M
Tanggal Ujian : 5 Januari 2023

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Palembang, 5 Januari 2023

Pembuat Pernyataan



Fitria Milenia

01011281722056

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan pertolongan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau”. Penulisan skripsi ini dibuat dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini sangatlah sulit dan menemui berbagai hambatan. Namun, semua hal tersebut dapat terselesaikan dengan baik dikarenakan adanya bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

Palembang, 5 Januari 2023



Fitria Milenia

01011281722056

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

*“Terkadang hidup itu tentang mengorbankan segalanya demi sebuah mimpi,
tak ada yang bisa melihatnya selain dirimu”*

"Everything will be okay in the end, if it's not okay, it's not the end."

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- **Orang tua dan keluarga**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Universitas Sriwijaya**

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah turut membantu serta memberikan saran, dukungan dalam penulisan skripsi ini:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan nikmat dan pertolongan-Nya sehingga saya diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Orang tua dan kakak-kakak yang selalu memberikan dukungan dan doanya selama ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Muhammad Adam, S.E, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E, M. Fin, Ph.D dan Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, M.M selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Drs. H. M. A. Rasyid HS Umrie, MBA selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.
7. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan ilmunya dalam memberikan saran, bimbingan serta kritikan dalam proses penyusunan skripsi maupun dalam kegiatan perkuliahan.
8. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2 yang banyak memberikan saran, masukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini maupun dalam dalam kegiatan perkuliahan.
9. Bapak Drs. Yuliansyah M Diah, M.M. selaku mantan dosen pembimbing 2 saya yang telah membimbing saya sampai selesai proposal skripsi.
10. Ibu Lina Dameria Siregar S.E M.M selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang membangun terkait

perbaiki skripsi serta selama kegiatan perkuliahan.

11. Kepala sekolah, guru, dan pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau yang telah memberikan izin penelitian serta membantu saya melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi
12. Bapak dan ibu dosen lainnya yang telah memberikan arahan, ilmu, motivasi selama masa perkuliahan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan.
13. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Kak Helmi dan Mbak Ambar yang selalu siap dihubungi oleh mahasiswa dalam membantu kelancaran proses pembelajaran selama perkuliahan.
14. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 Indralaya
15. Seluruh pihak lainnya yang mendukung baik selama penyusunan skripsi ini maupun selama kegiatan perkuliahan saya di Fakultas Ekonomi yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.
16. Last but not least, terima kasih untuk diri sendiri karena sudah berjuang sampai saat ini.

Palembang, 5 Januari 2023



Fitria Milenia

01011281722056

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa:

Nama : Fitria Milenia
NIM : 01011281722056
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru
Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau

Telah kami periksa cara penulisan Grammar maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Au

Isni Andriana

Isni Andriana, S.E. M. Fin, Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRAK

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 LUBUK LINGGAU

Oleh: Fitria Milenia

Semangat kerja merupakan keadaan karyawan dalam lingkungan kerja yang menunjukkan rasa bahagianya dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada dirinya, sehingga ia merasa mampu dan bisa dalam bekerja secara lebih efektif dan lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau. Populasi pada penelitian ini adalah guru PNS yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau yang berjumlah 39 guru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan responden dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Kinerja Guru

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Wita Farla WK, S.E. M.M
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen

Ats

Isni Andriana

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT**THE EFFECT OF WORK SPIRIT ON TEACHER PERFORMANCE OF
STATE 1 ISLAMIC SENIOR HIGH SCHOOL LUBUK LINGGAU**

By: *Fitria Milenia*

Work spirit is the condition of employees in the work environment which showed their happiness in carrying out the jobs assigned to them, thereby they feel able and can work more effective and better to achieve the predetermined purpose. The purpose of this research is to determine and analyze the effect of work spirit on teacher performance in State 1 Islamic Senior High School Lubuk Linggau. The populations in this research are civil servant teachers in the State 1 Islamic Senior High School Lubuk Linggau with the total of 39 teachers. The sampling technique used in this research is saturated sample technique where all populations are used as respondents in the research. The data collection technique used is questionnaire. The data analysis technique used is simple linear regression. The research results showed that the work spirit has a positive and significant effect on teacher performance in State 1 Islamic Senior High School Lubuk Linggau.

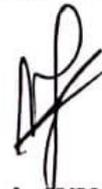
Keywords : *Work Spirit, Teacher Performance*

Advisor I



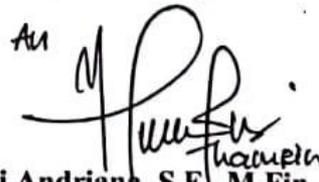
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Wita Farla WK, S.E.M.M
NIP. 198104012014092001

Chairman of The Management Department

Au


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fitria Milenia

NIM : 01011281722056

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Lubuk Linggau, 01 Januari 2000

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jalan Mihun No.43 RT. 01 Kelurahan Taba Koji,
Kecamatan Lubuk Linggau Timur I

Alamat Email : fitriaamileniaa90@gmail.com

No. Hp : 081367641239

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 35 Lubuk Linggau

SLTP : SMP Negeri 3 Lubuk Linggau

SLTA : SMA Negeri 1 Lubuk Linggau

Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal

Pengalaman Organisasi : IMAJE 2018 Divisi PR

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	ix
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Semangat Kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Semangat Kerja	9
2.2.2 Indikator Semangat Kerja.....	10
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	11
2.2.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja	13
2.2.5 Tujuan Penilaian Semangat Kerja.....	14
2.2.6 Aspek-Aspek Semangat Kerja	14
2.3 Kinerja Guru.....	15

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru.....	15
2.3.2 Peningkatan Kinerja Guru	17
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	20
2.3.5 Indikator Kinerja	23
2.4 Metode Penilaian Kinerja	24
2.5 Strategi Meningkatkan Kinerja	26
2.6 Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kinerja	26
2.6 Penelitian Terdahulu	27
2.7 Kerangka Konseptual.....	31
2.8 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	32
3.2 Rancangan Penelitian.....	32
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	32
3.3.1 Jenis Data.....	32
3.3.2 Sumber Data	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Uji Instrumen	35
3.6.1 Uji Validitas.....	35
3.6.2 Uji Reliabilitas	36
3.7 Metode Suksesif Interval (MSI)	36
3.8 Analisis Regresi Linier Sederhana	37
3.9 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2) ..	38
3.9.1 Uji Korelasi (r).....	38
3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.9.3 Uji Statistik (Uji t).....	39
3.10 Definisi Operasional Variabel.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.1 Profil Sekolah	41
4.1.2 Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau	41
4.2 Hasil Penelitian	43
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	43
4.2.1.1 Status Pekerjaan Responden	43
4.2.1.2 Jenis Kelamin Responden.....	43
4.2.1.3 Usia Responden.....	44
4.2.1.4 Pendidikan Terakhir Responden	44
4.2.1.5 Masa Kerja Responden.....	45
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	46
4.2.2.1 Analisis Frekuensi Variabel Semangat Kerja (X).....	46
4.2.2.2 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)	49
4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	53
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas.....	54
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	55
4.2.3.3 Metode Suksesif Interval	56
4.2.4 Hasil Uji Statistik	57
4.2.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	57
4.2.4.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	59
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau Tahun 2019 – 2020.....	6
Tabel 1. 2 Daftar Kehadiran Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau Tahun 2019 – 2020	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. 1 Kategori Pemberian Skor Alternatif Jawaban.....	35
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	38
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	44
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	45
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	45
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (X)	46
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).....	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Semangat Kerja (X)	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y).....	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X) dan Variabel Kinerja Guru (Y).....	56
Tabel 4. 10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	57
Tabel 4. 11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji t.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 2. Metode Suksesif Interval.....	77
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian	77
Lampiran 4. Hasil Butir Soal.....	78
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel	80
Lampiran 6. Uji Validitas Variabel.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi menuntut tenaga kerja yang terampil serta berkualitas di segala lapisan masyarakat. Perkembangan yang semakin maju ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta profesional. Sekolah Dasar (SD) serta Perguruan Tinggi merupakan salah satu sarana dalam menciptakan sumber daya manusia yang lebih unggul dan profesional agar dapat mendukung proses keberhasilan pembangunan berkelanjutan khususnya di Indonesia (Ahmad, 2016).

Pendidikan bersifat universal dan diwariskan dari generasi ke generasi di mana pun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan sejalan dengan pandangan hidup serta latar belakang sosial budaya masing-masing masyarakat (Ramayuli, 2015). Pendidikan dipercaya mempunyai peran yang sangat penting pada proses pembangunan suatu bangsa. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Pasal 3 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun, tentu bukan hal yang mudah untuk memenuhi harapan tersebut, banyak faktor yang sampai sekarang selalu menjadi penghambat diantaranya seperti kemiskinan, keterbelakangan bahkan kekacauan budaya yang terjadi.

Semangat merupakan seluruh suasana yang dirasa berupa kebahagiaan, kesenangan, maupun sikap positif lainnya, baik kelompok ataupun individu dalam suatu organisasi. Terdapat dua penelitian dari Darsin (2017) dan Azwar (2018) lebih menekankan bahwa variabel semangat kerja memiliki hubungan positif dibandingkan dengan variabel kinerja. Menurut Nitisemito (2018) semangat kerja ialah tentang menjadi lebih termotivasi dalam bekerja sehingga tugas kerja yang dibebankan kepadanya lebih mudah diselesaikan dan bisa diminimalisir. Artinya semua ini adalah bahwa ada harapan untuk lebih dari sekadar produktivitas. Semangat kerja penting untuk menunjang guru dalam menjalankan tugasnya. Semangat kerja dan gairah kerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, meskipun semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gairah kerja, ketika moral meningkat, kinerja seseorang meningkat, dan sebaliknya.

Purwanto dalam Surya dan Rusdian (2021) juga menjelaskan bahwa Semangat kerja adalah sikap yang diwujudkan secara fisik dan mental dalam diri seseorang dan tentunya hanya berujung pada hasil yang optimal. Semangat kerja ialah sebuah kegiatan yang dilakukan dengan sadar, sehingga suatu pekerjaan itu bisa dilaksanakan dengan tepat serta cepat. Semangat kerja merupakan keinginan, keseriusan serta kesungguhan seorang guru guna melakukan pekerjaan secara baik guna mewujudkan sebuah prestasi kerja secara efektif pada beban kerja yang diamanah kepadanya sehingga dia akan lebih baik dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang diwujudkan oleh seorang pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut

kriteria tertentu yang berlaku pada pekerjaan tertentu serta dinilai oleh orang tertentu (Damanik, 2018). Menurut Lasmaya (2016), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan / tidak dikerjakan guru.

Suyadi (2012) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang bisa diwujudkan oleh seseorang / sekelompok orang pada sebuah organisasi guna mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum moral serta etika dan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing. Kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja dalam mencapai output yang maksimal sesuai dengan tugas kerja yang diembannya. Sedangkan, definisi lain mengatakan bahwa kinerja merupakan serangkaian proses kerja yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan kegiatan tertentu (Suharsaputra, 2018).

Menurut Tobari (2016) kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja karyawan, proses manajemen, organisasi yang menyeluruh, yang hasil kerjanya bisa diperlihatkan hasilnya dengan nyata serta bisa diukur atau dibandingkan sesuai standar yang sudah ditentukan. Menurut Hamalik dalam Ahmadi (2018) Untuk menjadi guru yang profesional, seseorang harus memenuhi beberapa syarat, yaitu: (a) memiliki bakat sebagai guru; b) ia harus memiliki kompetensi seorang guru; c) memiliki keterampilan integrasi yang baik; d) mereka memiliki pikiran yang sehat; e) mampu bekerja; f) memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas; (g) berjiwa Pancasila; dan (h) menjadi warga negara yang baik

Guru sebagai unsur manusia dalam penyelenggaraan pendidikan dan sebagai penyampai informasi kepada peserta didik harus benar-benar memahami prinsip, tujuan dan kebijakan pendidikan Dengan pengertian tersebut, guru memiliki

landasan dalam menunaikan tugasnya. Dalam interaksi antara guru dan pembelajaran, guru adalah orang yang memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada siswa. Oleh karena itu guru hendaknya memahami bahwa ilmu pengetahuan merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan bahkan tujuan jangka panjang yaitu tujuan pendidikan nasional. (Djamarah, 2018)

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 telah dijelaskan bahwasannya guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai tenaga profesional, guru harus memiliki kompetensi yang baik. Karena salah satu faktor yang mendukung terciptanya lulusan yang berkualitas berasal dari guru yang mengajarnya. Kompetensi adalah ciri perilaku yang menggambarkan motivasi, karakteristik, konsep diri, nilai, pengetahuan, atau keahlian seseorang dalam lingkungan kerja (Kuruba & Kuruba, 2019). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Kinerja guru di sekolah memegang peranan yang sangat penting guna mewujudkan tujuan sekolah. Kinerja adalah bentuk atau manifestasi perilaku individu atau organisasi yang berorientasi pada prestasi. Bentuk perilaku yang disebut ialah kegiatan guru pada proses pembelajaran, yakni cara seorang guru

merancang pembelajaran, dan melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk memberi nilai pada hasil belajar. Kinerja guru diukur dari segi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat dikatakan memuaskan dan baik apabila tujuan yang ingin dicapai mampu memenuhi kriteria atau standar yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 02 RT. 001, Kali Serayu, Kecamatan Lubuk Linggau Utara II Kota Lubuk Linggau, Sumatera Selatan. Berdasarkan observasi awal peneliti yang dilakukan pada tanggal 5 dan 6 Januari 2021 terdapat fenomena yang terjadi di sekolah saat ini diantaranya, beberapa orang guru berpendapat bahwa guru-guru senior yang sudah hampir menginjak usia pensiun beranggapan bahwa “kami ini sudah mau pensiun, kejenuhan sudah benar-benar terasa dalam diri kami baik dari segi mengajar maupun pengelolaan administrasi perangkat kelas seperti pembuatan RPP, Silabus, Program Semester, Program Tahunan dan lain sebagainya, silahkan kalian yang muda-muda ini yang melaksanakannya”. Padahal sebenarnya pendapat seperti ini tidak boleh ada dalam pemikiran seorang guru, karena walau bagaimanapun guru tetap berkewajiban dalam melaksanakan tugas pokok serta fungsi sebaik-baiknya sebagai guru.

Kemudian terdapat beberapa guru yang memiliki performa kerja yang terkadang mengalami dan atau dapat dikatakan menurun dua tahun belakangan ini. Ternyata ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja mereka menurun tidak seperti tahun-tahun belakangan satu diantaranya adalah faktor usia mereka yang sudah mendekati usia maksimal (pensiun), tubuh yang tidak lagi bugar, kejenuhan dalam

berpikir, hilangnya semangat kerja, tingkat kehadiran yang kurang, tingkat kedisiplinan dalam hal pemakaian seragam mengajar misalnya pada hari jumat diharuskan memakai baju olahraga namun ada beberapa guru yang mengenakan baju batik.

Tabel 1. 1 Jumlah Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau Tahun 2019 – 2020

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Guru PNS
2019	10	29	39
2020	10	29	39

Sumber: Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau

Berdasarkan data di atas, jumlah guru PNS 2 tahun terakhir yakni tahun 2019 dan tahun 2020 sama-sama berjumlah 39 orang guru terdiri dari guru laki-laki sebanyak 10 orang dan guru perempuan 29 orang. Selama 2 tahun terakhir tersebut terlihat beberapa orang guru yakni guru yang sama memiliki kinerja yang kurang efektif, sering datang terlambat, tidak membuat perangkat pembelajaran, diminta mengikuti atau menghadiri giat namun menolak, berpakaian tidak sesuai hari kerja, buku tulis siswa banyak yang belum dikoreksi. Beberapa guru ini sebenarnya telah mendapat teguran dari kepala madrasah namun tidak mereka pedulikan.

Tabel 1. 2 Daftar Kehadiran Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau Tahun 2019 – 2020

Bulan	Tahun	
	2019	2020
Januari	90%	87%
Februari	95%	76%
Maret	95%	65%
April	93%	65%
Mei	92%	65%
Juni	95%	75%
Juli	100%	77%
Agustus	95%	83%

Bulan	Tahun	
	2019	2020
September	95%	85%
Oktober	100%	85%
Nopember	100%	87%
Desember	80%	75%

Sumber: Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau

Berdasarkan dari daftar kehadiran guru di atas selama 2019 dan 2020 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran guru di sekolah mengalami perubahan berupa penurunan. Beberapa faktor penyebab diantaranya Pandemic Covid 19 yang menyerang seluruh wilayah di Indonesia terutama Palembang sehingga proses pembelajaran dilaksanakan secara daring (dalam jaringan), sakit, ada urusan keluarga, bahkan ada kegiatan pelatihan di dinas setempat sehingga tidak bisa hadir di sekolah. Pada tahun 2019 rata-rata tingkat kehadiran guru sebesar 95% ke atas, namun saat 2020 tingkat kehadiran guru mengalami penurunan drastis di angka rata-rata 60%-70%.

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini akan meneliti semangat kerja terhadap kinerja guru. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut lagi dengan judul, **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan informasi mengenai semangat kerja terhadap kinerja guru dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam bidang semangat kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Lubuk Linggau.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. 2016. *Ketahanmalangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Salah Satu Faktor Penentu Keberhasilan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahmadi. 2018. *Profesi Keguruan Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi & Karier Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnaashari, R. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajarjarak Jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jakpp (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 31-46.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashri. 2016. Hubungan Antara Hasil Penilaian Kinerja Guru dengan Kompetensi Guru PAI Tingkat SLTP/MTs di Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan Islam. Volume 2, Nomor 1, Desember 2016; E-ISSN: 2527-6190; P-ISSN: 2503-3506; Hal. 44-69*.
- Azwar. 2018. Pengaruh Semangat Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Jati Asih Bekasi. Vol 10 No 1.
- Bogdan, R. & Taylor. 2020. Pengantar Metode Penelitian Kualitatif, Terjemahan Oleh Arief Rurchan. Surabaya: Usaha Nasional.
- Busro. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cholil. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja kerja Guru di SMP Muhammadiyah Ngawi. *Media Prestasi Jurnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi. Vol.13 No. 1(2014) p92 – p101 Pendidikan*.
- Darma. 2005. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Deswita. 2019. Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*
- Dina. 2017. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Karya. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*
- Djamarah. 2018. *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Edi & Julkarnain. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb)*.
- Fahmi. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Farla, W., Nailis, W., & Siregar, L. D. (2021). Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Guru Di Kota Palembang Pada Era Adaptasi

- Kebiasaan Baru. *Selaparang Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 4(2), 137-142.
- Fitria, A. M., Utari, W., & Hartati, C. S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMK Teknologi Bojonegoro. *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, 3(5), 657-669.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS*. Semarang:Universitas Diponegoro.
- Hafidulloh. 2017. Effect of Transformational Leadership, Incentive Giving, Professional Development of Work Discipline and Teacher Performance SMK Ma'arif Surabaya Indonesia. *The International Journal Of Business & Management (ISSN 2321–8916)*.
- Hafiz. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol.4 No.2*.
- Hartati, Tuti, Jumiati Sasmita, And Rovanita Rama. 2017. Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pks Sei-Intan Rokan Hulu. *Diss. Riau University*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasma, H., Ilmi, Z., & Wasil, M. 2020. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Serta Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Torani Jalan Juanda Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (Jimm)*, 5(1).
- Haliq. 2016. Analisis Hubungan Semangat Kerja Dengan Kinerja Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kapuas. *Jurnal Asiyasyah Vol.1 No.2*.
- Hendri. 2010. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.7 N0.2*.
- Indrawati, I., Baharuddin, B., & Buyung, B. 2018. Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Yume: Journal Of Management, 1(1)*.
- Makmur. 2018. *Teori Manajemen Strategi Dalam Pemerintahan Dan Pembangunan*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Manullang, M. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed.2)*. Bandung: Alfabeta

- Mathis & Jackson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, Dialihbahasakan Oleh Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mitchell, T.R. 2000. *Organizational Behavioral And Performance (Ed.2)*. Santa Monica : Good Year.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. 2018. *Imanajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. 2019. Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal Of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Octavia. 2019. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Pabundu, M. 2018. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Bhumi Aksara.
- Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. 2020. Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal (Accounting And Management Research Edition)*, 2(1), 01-14.
- Prawirosentono, S. 2011. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bpfe.
- Ramayulis. 2015. *Dasar-Dasar Kependidikan Suatu Pengantar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Radar Jaya Offset Jakarta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, E. R., & Logahan, J. M. 2020. Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Zebec. *Jmba Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1-7.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stiyani. 2018. Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja, Umur Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Subari, S. 2019. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(2).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra. 2018. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Refiika Aditama.

- Sujarweni, W. 2020. *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Suprpto dan Darsin. 2017. Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. *Journal of Management*. Vol 3, No.3.
- Surya dan Rusdianan. 2021. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. STIE Tri Dharma Nusantara Makassar. *Journal of Management Vol 4 Issue Page 103-120*.
- Suyadi. 2012. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Syahropi, I., & Kasmiruddin, K. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang) (*Doctoral Dissertation, Riau University*).
- Syihab, Dkk. 2020. Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Jurnal Akmen*.
- Tobari. 2016. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Undang-Undang Nomor 20 Pasal 3 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru & Dosen*.
- Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Kendal). *Tesis, IAIN Salatiga*.
- Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal Of Primary Education*, 1(2), 093-103.
- Yahyo, Dkk. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Yenti, S. 2019. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Pesisir Selatan. *Jess (Journal Of Education On Social Science)*, 3(2), 79-90.
- Zainuddin, M. S., & Darman, M. 2020. Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Bri Cabang Majene. *Mandar: Management Development And Applied Research Journal*, 3(1), 42-53.