

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN KOTO BARU
KABUPATEN DHARMASRAYA**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

MUNAFIAH
NIM. 18905/2010

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2014

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

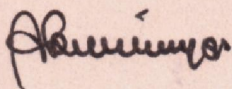
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN KOTO BARU
KABUPATEN DHARMASRAYA

Nama : Munafiah
Bp/NIM : 2010/18905
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2014

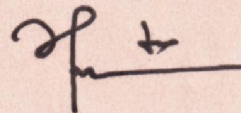
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dra. Armida S, M.Si
NIP: 19660206 1992203 2 001

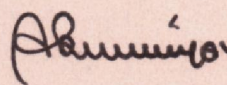
Pembimbing II



Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd
NIP: 19850806 200812 1 002

Mengetahui :

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi FE UNP



Dra. Armida S, M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

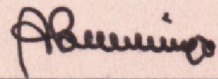
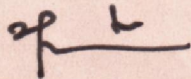
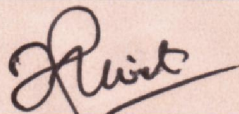
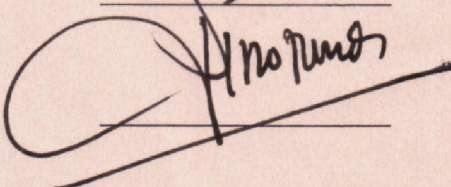
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Dapan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Padang

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN KOTO BARU
KABUPATEN DHARMASRAYA

Nama : Munafiah
Bp/NIM : 2010/18905
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2014

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Dra. Armida S, M.Si	
2.	Sekretaris	: Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd	
3.	Anggota	: Armiati, S.Pd, M.Pd	
4.	Anggota	: Rino, S.Pd, M.Pd, M.M	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Munafiah
NIM/Thn. Masuk : 18905/2010
Tempat/Tgl. Lahir : Lagan Jaya / 15 Juni 1992
Program : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Dharmasraya
No. HP/Telepon : 082173045338
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2014
Yang menyatakan,



Munafiah
NIM. 18905/2010

ABSTRAK

Munafiah (18905/2010) Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2014.

**Pembimbing : 1. Dra. Armida S. M.Si
2. Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya sebanyak 107 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 52 orang. Angket digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja yang ditunjukkan dengan nilai $P_{x_1x_2}=0,568$, $t_{hitung}>t_{tabel}$ yaitu $4,886>1,675$ (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $P_{yx_1}=0,678$ $t_{hitung}>t_{tabel}$ yaitu $6,997>1,675$ (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $P_{yx_2}=0,229$ $t_{hitung}>t_{tabel}$ yaitu $2,368>1,675$ (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung}>F_{tabel}$ yaitu $54,232>3,19$.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada guru agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam hal melaksanakan maupun memperbaiki pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru. Selain itu diharapkan kepada kepala sekolah hendaknya menyediakan waktu yang cukup untuk mengontrol guru-guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Guru

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi wabarakatuh

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan ke-hadirat Allah SWT pencipta alam yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya”**. Shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada junjungan alam, yakni nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhlakul kharimah. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak lepas dari bantuan bimbingan dan dorongan dari banyak pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, diantaranya kepada :

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Ibu Dra. Armida S. M.Si dan Bapak Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd selaku Pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran, dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Armiami, S.Pd, M.Pd dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, MM selaku penguji yang telah banyak memberikan masukan.
4. Ibu Dra. Armida S. M.Si dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd, MM selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang atas bantuan dan kemudahan yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi.
6. Bapak kepala sekolah SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
7. Majelis guru serta karyawan/ti SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya yang bersedia memberikan keterangan sehingga skripsi ini dapat selesai.

8. Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku tersayang yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, terimakasih untuk semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Aamiin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	13
1. Kinerja guru	13
2. Disiplin Kerja.....	20
3. Semangat Kerja	24
B. Penelitian yang Relevan	29
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian	38
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Variabel Penelitian	39
G. Definisi Operasional	39
H. Instrumen Penelitian	41

I. Uji Coba Instrumen Penelitian	43
J. Teknik Analisis Data	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	57
B. Hasil Penelitian	61
C. Pembahasan	92
D. Keterbatasan Penelitian	104
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	105
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	34
2. Pengaruh variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	51
3. Sub struktur 1 pengaruh variabel X_1 Terhadap X_2	52
4. Sub struktur 2 pengaruh variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	52
5. Struktur I pengaruh X_1 Terhadap X_2	83
6. Struktur II pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y	86
7. Struktur akhir analisis jalur variabel penelitian	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) Secara Nasional tahun 2012	2
2. Nilai Rata-rata Ujian Nasional (UN) SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Tahun 2011-2013	4
3. Persentase Kinerja Guru	5
4. Tingkat Kemangkiran Guru	6
5. Semangat Kerja Guru	8
6. Jumlah Guru	36
7. Jumlah Sampel Penelitian	38
8. Daftar Skor Jawaban	41
9. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	42
10. Kriteria Besarnya Koefisien Validitas	44
11. Hasil Uji Validitas	45
12. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas	46
13. Hasil Uji Reliabilitas	47
14. Distribusi Jumlah Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	61
15. Analisis Deskriptif Variabel X_1 , X_2 dan Y	62
16. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru	64
17. Analisis Deskriptif Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran	65
18. Analisis Deskriptif Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	66
19. Analisis Deskriptif Evaluasi dalam Kegiatan	67
20. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	68
21. Analisis Deskriptif Tepat Waktu	69
22. Analisis Deskriptif Taat Asas Atas Janji Guru Indonesia	69
23. Analisis Deskriptif Mengikuti Prosedur Standar Mengajar	70
24. Analisis Deskriptif Bekerja Atas Dasar Standar Mutu Mengajar	71
25. Analisis Deskriptif Bekerja Sesuai dengan Standar Hail Belajar	72
26. Analisis Deskriptif Tepat Sasaran	72
27. Analisis Deskriptif Tidak Melanggar Aturan Sekolah	73

28. Analisis Deskriptif Tidak Melakukan Sesuatu yang Dilarang Pada Tempat-tempat Tertentu Pada Saat jam Kerja	74
29. Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja	75
30. Analisis Deskriptif Antusiasme Guru dalam Bekerja	76
31. Analisis Deskriptif Keaktifan dan Keikutsertaan Guru dalam Mengikuti Kegiatan	77
32. Analisis Deskriptif Kesiediaan Guru Untuk Bekerja Sama	77
33. Analisis Deskriptif Inisiatif dan Kreativitas Guru dalam Melaksanakan Tugas	78
34. Analisis Deskriptif Loyalitas Guru	79
35. Uji Normalitas	80
36. Uji Heterokedastisitas	81
37. Koefisien Jalur Variabel X_1 Terhadap X_2	82
38. Model Summary Variabel X_1 Terhadap X_2	83
39. Anova Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	84
40. Koefisien Jalur Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	85
41. Model Summary Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	85
42. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	111
2. Angket Penelitian	112
3. Tabulasi Angket Uji Coba.....	118
4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	121
5. Tabulasi Angket Penelitian	124
6. Hasil Analisis Data.....	127
7. Distribusi Frekuensi Variabel	131
8. Tabel Frekuensi Variabel	134
9. Surat Rekomendasi Penelitian Kesbangpol Dharmasraya	141
10. Surat Keterangan Melakukan Penelitian di SMA N 1 Koto Baru	142
11. Surat Keterangan Melakukan Penelitian di SMA N 2 Koto Baru	143

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan manusia yang dapat diwariskan dari suatu generasi ke generasi berikutnya dalam bentuk pengetahuan. Selain itu, pendidikan juga dipandang sebagai suatu yang berorientasi pada masa depan sebagai investasi yang tidak ternilai harganya. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan menjadi suatu keharusan yang selalu mengikuti tuntutan dan perkembangan serta perubahan yang terjadi demikian cepat dalam masyarakat.

Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu keberhasilan dalam suatu pendidikan ditentukan oleh beberapa komponen di antaranya, yaitu peserta didik, pengajar, dan pimpinan sekolah. Guru merupakan pemegang peranan sentral dalam pendidikan, di tangan gurulah pendidikan banyak bergantung. Guru yang diharapkan adalah guru yang profesional serta mampu memanfaatkan fasilitas dan situasi dalam proses pembelajaran secara maksimal. Namun kenyataannya, kompetensi guru secara nasional masih jauh dari yang diharapkan. Nilai kompetensi guru dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) dapat dilihat dari Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) secara Nasional tahun 2012

Jenjang	Nilai UKG
TK	45,84
SD	42,05
SMP	51,23
SMA	47,70
SMK	49,75
Rata-rata	45,82

Sumber: www.srie.org

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil UKG masih memprihatinkan dengan nilai rata-rata secara nasional 45,82 jauh dari harapan yaitu minimum nilai rata-rata nasional 70,00. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru secara nasional belum baik.

Kinerja menurut Suwatno dan Priansa, Doni Juni (2011:196) adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Jika dikaitkan dengan guru, maka kinerja guru adalah tingkat kemampuan guru dalam mengelola, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas dan mampu secara mandiri menyelesaikannya. Kinerja guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pembelajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja guru maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara optimal.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 20 (a) menyatakan bahwa tugas guru adalah

merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu, perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Guru merupakan faktor yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini disebabkan guru merupakan pelaksana pendidikan yang langsung berhubungan dengan peserta didik dalam pembelajaran yang akan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi cakap, kreatif, dan mandiri. Kinerja guru akan berpengaruh terhadap prestasi anak didiknya dan akan berdampak terhadap pencapaian kualitas pendidikan itu sendiri. Artinya, bila guru mempunyai kinerja yang tinggi maka hasil pembelajaran juga akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila kinerja guru rendah, hasil belajar siswa cenderung rendah pula. Berdasarkan hal ini dapat diketahui bahwa kinerja guru memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Kinerja guru secara langsung akan bermuara pada hasil belajar siswa, ini dapat dilihat pada tabel 1 hasil Ujian Nasional (UN) di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya tiga tahun terakhir dari tahun 2011 hingga tahun 2013.

Tabel 2. Nilai rata-rata UN siswa SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru tahun 2011-2013

Tahun	Nilai Rata-rata UN
2011	7,02
2012	6,71
2013	6,30

Sumber: Tata Usaha SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru (2014)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil belajar siswa masih belum memuaskan, nilai rata-rata UN mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Dengan demikian guru dituntut untuk mengevaluasi dimana letak kelemahan dalam mencapai hasil belajar atau tujuan yang maksimal. Artinya, guru harus lebih gigih lagi untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Apabila dihubungkan dengan gambaran kinerja guru berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada bulan Maret 2014, hal tersebut disebabkan kurangnya kepedulian guru terhadap tugas yang diembannya, seringkali guru tidak melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, dan tidak memberikan program remedial dan pengayaan kepada siswa, serta masih kurangnya kesiapan guru dalam menyiapkan bahan ajar, media dan metode pembelajaran yang menarik dalam proses pembelajaran. Persentase kinerja guru di SMA se-Kecamatan Koto Baru dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 : Persentase Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru tahun 2013

No	Fenomena yang diamati	Jumlah guru	F	Persentase (%)
1	Membuat rencana Pelaksanaan pembelajaran	107	107	100%
2	Melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik	107	85	79,44%
3	Melakukan evaluasi	107	98	91,58%
4	Melaksanakan program remedial dan pengayaan	107	83	77,57%
5	Menggunakan media dan metode pembelajaran yang menarik	107	79	73,83%

Sumber : Kepala sekolah SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas guru belum terlaksana secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari hanya 79.44 % guru yang melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, 77.57% guru yang melaksanakan program remedial dan pengayaan, dan 73.83% guru yang menggunakan media dan metode pembelajaran yang menarik. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang kurang memperhatikan pelaksanaan tugasnya dengan baik. Ini mengindikasikan bahwa kinerja guru SMA Negeri Se-Kecamatan Koto baru belum optimal.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru diduga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan pandangan Cascio dalam Supardi (2013:47) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemauan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hasibuan (2009:193), mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Disiplin kerja guru dapat dilihat dari tingkat kemangkiran pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4. Tingkat Kemangkiran Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Semester Ganjil 2013/2014

Bulan	Jumlah Guru (JK)	Hari kerja (HK)	Jumlah Absensi (KH)	Tingkat Kemangkiran $Ak = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$
Juli	107	15	38	2,37%
Agustus	107	16	31	1,81%
September	107	24	41	1,60%
Oktober	107	25	55	2,06%
November	107	21	47	2,09%
Desember	107	18	26	1,35%

Sumber : Tata Usaha SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru dan Olahan Sendiri

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa tingkat kemangkiran dan absensi guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru mengalami fluktuasi. Tingkat kemangkiran paling tinggi yaitu pada bulan Juli sebesar 2,37%, dengan hari kerja 15 hari jumlah absensi mencapai 38. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang kurang memperhatikan tanggung jawabnya dalam bekerja. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru belum optimal.

Penelitian Mariski (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian Gusti (2012) dan Holil menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Diduga terdapat variabel perantara (*intervening*) yang mempengaruhi kinerja guru. Semangat kerja diduga variabel yang memperlantara disiplin kerja dan kinerja guru. Hal ini didasari oleh pandangan Rivai (2004:443) yang menyatakan bahwa disiplin yang baik akan mendorong semangat kerja. Selanjutnya Nitisemito (1983:160) menyatakan bahwa dengan meningkatkan semangat kerja maka dapat meningkatkan kinerja. Disiplin kerja guru mempengaruhi semangat kerja guru dan semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru di sekolah. Seorang guru yang memiliki disiplin yang tinggi dan di samping itu memiliki semangat kerja yang tinggi pula, akan menghasilkan kinerja yang optimal

Semangat kerja menurut Nitisemito (1983:160) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat

diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dengan demikian semangat kerja merupakan landasan untuk meningkatkan kinerja guru, artinya semangat kerja dalam melaksanakan proses pembelajaran merupakan salah satu parameter dalam pencapaian kualitas pendidikan dan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya di sekolah. Semangat kerja digunakan untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi atau positif diungkapkan dalam bentuk antusiasme, dedikasi terhadap tugas, dan kerjasama tim yang efektif. Sebaliknya semangat kerja yang rendah atau negatif diungkapkan dalam banyak keluhan, kesalahan dan kegagalan untuk memberikan pelayanan. Semangat kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru belum optimal. Hal ini terlihat dari Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Semangat kerja guru SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru

Fenomena yang diamati	Nilai Rata-rata	
	SMA N 1 Koto Baru	SMA N 2 Koto Baru
Kerja sama	77.71	77.42
Inisiatif dan kreativitas guru dalam melaksanakan tugas (prakarsa)	78.57	78.71
Loyalitas guru (kesetiaan)	91.25	86.75

Sumber : Kepala Sekolah SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru (2013)

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata kerjasama dan prakarsa guru belum optimal karena nilai rata-ratanya baru mencapai angka 7. Semangat kerja yang tinggi salah satunya ditandai dengan kesediaan untuk bekerjasama, inisiatif dan kreativitas dalam melaksanakan tugas, dan loyal terhadap pekerjaan.

Ini mengindikasikan bahwa semangat kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru belum optimal.

Gejala-gejala tersebut diduga mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru. Apabila hal itu dibiarkan berlanjut maka dikhawatirkan akan menyebabkan bertambahnya guru-guru yang semakin rendah disiplin kerja dan semangat kerjanya. Mengingat pentingnya kinerja guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, penulis tertarik untuk mengangkat masalah tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menyusun identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru belum optimal meskipun fasilitas lengkap.
2. Hasil belajar siswa di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru masih belum memuaskan terlihat dari hasil UN yang mengalami penurunan dari tahun ke tahun selama tiga tahun terakhir (2011-2013).
3. Masih ada guru yang kurang kesiapannya dalam menyiapkan bahan ajar, media dan metode pembelajaran yang menarik dalam proses pembelajaran.

4. Masih ada guru yang keluar sekolah pada saat jam belajar, guru yang tidak masuk kelas pada saat jam mengajar, begitu juga dengan guru yang mengulur-ulur waktu masuk kelas pada saat bel sudah berbunyi.
5. Tingkat kemangkiran dan absensi guru pada semester ganjil 2013/2014 mengalami fluktuasi. Masih banyak guru yang tidak datang sekolah tanpa ada keterangan yang jelas.
6. Semangat kerja guru SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru belum optimal meskipun komunikasi antar guru berjalan dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diperlukan pembatasan masalah untuk memfokuskan permasalahan serta data yang akan dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini peneliti akan meneliti pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut.

1. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto baru?
2. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto baru?

3. Sejauh mana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto baru?
4. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto baru.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto baru.
3. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto baru.
4. Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru.

5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini digunakan untuk:

1. Penulis, sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bahan masukan bagi guru-guru SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru untuk berusaha meningkatkan disiplin dan semangat kerja dalam peningkatan kinerja.
3. Bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti lebih lanjut tentang semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula semangat kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru.
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Artinya semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru.
4. Disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Semakin tinggi disiplin kerja dan semangat kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Negeri Se-

Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya secara langsung maupun tidak langsung, namun pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui semangat kerja. Hal ini berarti bahwa variabel intervening dalam penelitian ini tidak berperan. Untuk meningkatkan kinerja guru tidak perlu meningkatkan semangat kerja. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yang lebih besar secara langsung meskipun tanpa adanya semangat kerja. Dan apabila disiplin kerja disertai dengan pengaruh tidak langsung dari semangat kerja maka hal tersebut dapat memperlemah hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

B. SARAN

Secara umum disiplin kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru sudah berjalan baik, begitu juga dengan semangat kerja dan kinerja yang ditunjukkan oleh guru SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru juga sudah berjalan dengan baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru tidak perlu meningkatkan semangat kerja, karena disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru secara langsung.
2. Meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Koto Baru
 - a. Kepala sekolah, hendaknya dapat meningkatkan disiplin kerja guru misalnya dengan cara menyediakan waktu yang cukup untuk berada di sekolah agar dapat mengontrol guru-guru dalam pelaksanaan tugasnya, dan lebih meningkatkan program kerja, seperti mengadakan seminar, pelatihan, dan penataran bagi guru agar pengetahuan dan keterampilan guru dapat ditingkatkan lagi sehingga kinerja guru juga akan meningkat.
 - b. Guru diharapkan untuk meningkatkan disiplin kerja terutama dalam hal mengikuti prosedur standar mengajar, misalnya dengan cara mengambil langkah-langkah kecil setiap hari secara konsisten, dengan demikian diharapkan dapat menjadi kebiasaan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dengan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, karena penelitian ini masih terbatas hanya pada disiplin kerja dan semangat kerja guru, dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Siti. (2012). "Hubungan Antara Semangat Kerja dan Kinerja Guru SMP dalam Mengembangkan Sekolah Berstandar Nasional". JP3. Vol 2 No 2. Hlm 104-114.
- Amelia, Evi. (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai PT JANE Indah Perkasa Cabang Semarang". Universitas Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian* edisirevisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana
- Erwin, Sherly. 2012. "Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Pelaksanaan Tugas Guru di SMP Negeri 17 Padang". *Skripsi tidak diterbitkan*. Padang: FE UNP
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gusti, Messa Media. 2012. "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi". FT-UNY
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Holil, Muhamad dan Suryanto, Agus. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)". FE-Universitas Budi Luhur
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Edisi Revisi. Padang: FE UNP
- Indarti, Sri dan Hendriani, Susi. (2011). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau". FE. Universitas Riau.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Rafika Aditama.