

SKRIPSI

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
GURU PADA SMKS YPPI TUALANG**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH :

IBNU AKBAR
NPM : 165210060

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ibnu Akbar
NPM : 165210060
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
GURU PADA SMKS YPPI TUALANG

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ibnu Akbar
NPM : 165210060
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE.,MA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMKS YPPI Tualang

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	1 Desember 2020	x	-Perbaiki latar belakang permasalahan	
2	15 Desember 2020	x	-Perbaiki pembahasan masalah (dibuat huruf biasa) -Perbaiki tabel penelitian terdahulu -Perbaiki spasi paragraf	
3	17 Desember 2020	x	-ACC Sempro	
4	7 Juni 2021	x	-Bimbingan kuesioner	
5	26 Juli 2021	x	-Revisi cover, tata letak, besar huruf -Perbaiki isi latar belakang hanya dua teori sesuai dengan skripsi -Perbaiki daftar pustaka	
6	1 Oktober 2021	x	ACC Seminar Hasil	
7	13 Oktober 2021	x	ACC Skripsi	

Pekanbaru, 1 September 2021

Wakil Dekan I

Dina Hidayat,SE.,M.Si.,Ak.,CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 956/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 14 September 2021, Maka pada Hari Rabu 15 September 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Ibnu Akbar |
| 2. NPM | : 165210060 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMKS YPPI Tualang. |
| 5. Tanggal ujian | : 15 September 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 72 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris






Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 15 September 2021

Mengetahui
Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

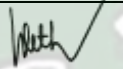
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

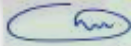
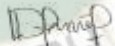
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ibnu Akbar
NPM : 165210060
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMKS YPPI Tualang.
Hari/Tanggal : Rabu 15 September 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 72)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 15 September 2021
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 956 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Ibnu Akbar
- N P M : 165210060
- Program Studi : Manajemen S1
- Judul skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMKS YPPI Tualang
2. Penguji ujian skripsi/oral kompreh ensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 15 September 2021
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ibnu Akbar
NPM : 165210060
Judul Proposal : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada SMKS YPPI Tualang.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 07 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 07 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1504/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 5 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
N A M A : Ibnu Akbar
N P M : 165210060
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Smks Yppi Tualang
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 6 November 2020

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **IBNU AKBAR**
NPM : **165210060**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA SMKS YPMI TUALANG**
PEMBIMBING : **PROF. DR. DETRI KARYA, SE., MA**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya Tulis asli dan belum pernah dijadikan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan yang diberikan oleh pembimbing.
3. Dalam karya ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Persyaratan 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 yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Pekanbaru, 20 Oktober 2021
Yang membuat pernyataan



Ibnu Akbar
165210060

ABSTRAK

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA SMKS YPPI TUALANG

OLEH:

IBNU AKBAR
NPM 165210060

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja guru pada SMKS YPPI Tualang. Populasi pada penelitian ini adalah Guru pada SMKS YPPI Tualang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah *scoring* dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian bahwa penilaian kinerja memiliki hubungan yang kuat, kemudian penelitian ini menunjukkan pengaruh penilaian kinerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru pada SMKS YPPI Tualang.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Semangat Kerja Guru

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERFORMANCE ASSESSMENT ON TEACHER'S WORK SPIRIT AT YPPI TUALANG VOCATIONAL SCHOOL

BY:

IBNU AKBAR
NPM 165210060

This study aims to determine the effect of performance appraisal on teacher morale at SMKS YPPI Tualang. The population in this study were teachers at SMKS YPPI Tualang. The sampling technique in this study is scoring with a total sample of 30 people. The data collection technique in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the study that performance appraisal has a strong relationship, then this study shows the effect of performance appraisal has a significant positive effect on teacher morale at SMKS YPPI Tualang.

Keywords: *Performance Assessment, Teacher Work Spirit*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA SMKS YPPI TUALANG”**.

Dengan penuh kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafinaldi SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak ABD. Razak Jer, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE.,MA selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.

5. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah, khususnya dosen Jurusan Manajemen.
6. Kepada pihak SMKS YPPI Tualang yang telah berkenan mengizinkan dan memberikan data serta informasi yang dibutuhkan kepada penulis terkait penelitian ini.
7. Kepada keluarga kecil tercinta, orang tua dan adik-adik saya yang memberikan dorongan moril serta materil semangat serta motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini.
8. Kepada saudara tak sedarah penulis satu kontrakan yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan perkuliahan dan menggapai cita-cita.
9. Kepada teman-teman dibangku perkuliahan, senior, teman seangkatan dan junior yang telah membuat makna dan kesan tersendiri bagi penulis agar semangat dan berjuang dalam menyelesaikan perkuliahan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan dan bantuan yang diberikan kepada penulis, serta rahmat dan hidayah-Nya selalu tercurah kepada kita semua, Aamiin. Akhir kata penulis mengharapkan semoga apa yang tertuang dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, Agustus 2021
Penulis

Ibnu Akbar

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
2.1. Semangat Kerja	9
2.1.1. Pengertian Semangat Kerja.....	9
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	11
2.1.3. Upaya Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Guru	12
2.1.4. Aspek-aspek Semangat Kerja Guru	13
2.1.5. Konsep Meningkatkan Semangat Kerja Guru	14
2.2. Penilaian Kinerja	15
2.2.1. Pengertian Penilaian Kinerja	15
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	20
2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja	24
2.2.5. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	24
2.2.6. Tipe Penilaian Kinerja	27

2.2.7. Pengukuran Kinerja Guru	28
2.3. Hubungan Antara Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja.....	28
2.4. Penelitian Terdahulu.....	29
2.5. Kerangka Pemikiran.....	31
2.6. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Lokasi Penelitian	33
3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.3. Populasi dan Sampel.....	35
3.4. Jenis dan Sumber Data	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Metode Analisa Data.....	36
3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	37
3.6.2. Analisis Regresi Sederhana	39
3.6.3. Koefisien Determinasi	40
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	41
4.1. Sejarah Singkat SMKS YPPI Tualang	41
4.2. Fasilitas SMKS YPPI Tualang.....	43
4.3. Struktur Organisasi Pada SMKS YPPI Tualang	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.1. Identitas Responden.....	47
5.1.1. Karakteristik Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
5.1.2. Karakteristik Penelitian Berdasarkan Usia	48
5.1.3. Karakteristik Penelitian Berdasarkan Pendidikan.....	48
5.2. Analisis Penilaian Kinerja	49
5.3. Semangat Kerja Guru	65
5.4. Uji Validitas dan Uji Realibilitas	72
5.5. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	74
5.6. Uji t-statistik.....	75
5.7. Koefisien Determinasi (R^2)	76

5.8. Pembahasan.....	76
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	79
6.1. Kesimpulan.....	79
6.2. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	84
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	100



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 4.1	Fasilitas Pada SMKS YPPI Tualang	43
Tabel 4.2	Sarana Penunjang Lainnya.....	43
Tabel 5.1	Karakteristik Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Pedagogik.....	50
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Kepribadian.....	54
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Sosial.....	57
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Profesional.....	60
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Analisis Penilaian .. Kinerja SMKS YPPI Tualang	62
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Pegawai Dalam Bekerja Pada SMKS YPPI Tualang	65
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Lancarnya Aktifitas Dalam Bekerja Pada SMKS YPPI Tualang	68
Tabel 5.11	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja Karyawan Pada SMKS YPPI Tualang.....	70
Tabel 5.12	Uji Validitas Penilaian Kinerja (X).....	72
Tabel 5.13	Uji Validitas Semangat Kerja Guru (Y).....	73
Tabel 5.14	Uji Realibilitas	73
Tabel 5.15	Regresi Linier Sederhana	74
Tabel 5.16	Uji t-statistik.....	75
Tabel 5.17	Koefisien Determinasi (R^2).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 2.2	Struktur Organisasi.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	84
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	87
Lampiran 3	Responden Guru SMKS Yppi Tualang.....	89
Lampiran 4	Output SPSS Validitas dan Realibilitas Variabel Penilaian Kinerja.....	90
Lampiran 5	Output SPSS Validitas dan Realibilitas Variabel Semangat Kerja Guru Pada SMKS YPPI Tualang	93
Lampiran 6	Output SPSS Regresi Linear Sederhana	95
Lampiran 7	Bukti dari t-Tabel dan r-Tabel.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatannya, Meski didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia kunci pokok yang harus kita perhatikan dalam segala kondisi dan segala kebutuhan kita. Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya, dan Sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua bagian diantaranya :

- a. Pengertian sumber daya manusia secara mikro, merupakan idividu yang bekerja serta menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi juga umum disebut dengan pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja serta sebagainya.
- b. Pengertian sumber daya manusia secara makro, merupakan suatu penduduk pada suatu negara yang telah memasuki usia angkatan kerja, baik itu yang belum bekerja atau juga yang sudah mendapatkan pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan iklim yang sehat dan menyegarkan pada suatu organisasi khususnya pada organisasi yang berorientasikan jasa. Penilaian kinerja akan meningkatkan semangat atau etos

kerja, Penilaian kinerja mungkin dapat menghadapi beberapa kendala seperti terlibatnya emosional individu yang mengakibatkan penilaian kurang objektif. Penilaian objektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata yang hasilnya dapat diukur seperti misalnya kuantitas, kehadiran dan sebagainya sedangkan faktor subyektif cenderung tanpa opini seperti sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan potensi pekerjanya.

Melalui pertimbangan faktor-faktor tersebut maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif dengan mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, penilaian kinerja obyektif akan memberikan umpan balik yang tepat terhadap perubahan perilaku kearah peningkatan.

Secara sederhana dapat diungkapkan bahwa guru adalah yang mampu menjalankan fungsi dan tugasnya menurut kriteria tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah. Menurut UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru profesional harus memiliki empat kompetensi dasar dalam pendidikan. Berikut 4 kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru:

1. Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru dalam mengelola proses belajar mengajar. Kemampuan mengelola pembelajaran didukung oleh

pengelolaan kelas, penguasaan materi belajar, strategi mengajar dan penggunaan media belajar.

2. Pedagogik

Kompetensi pedagogik berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam memahami proses pembelajaran. Pembelajaran yang berlangsung di ruang kelas bersifat dinamis. Ini dapat terjadi karena komunikasi atau interaksi timbal balik antara guru dengan siswa dan siswa dengan siswa. Keberagaman siswa didalam kelas juga akan memerlukan keterampilan seorang guru dalam mendesain program pembelajaran.

3. Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan warga sekolah maupun warga dimana guru berada. Kemampuan sosial ini dapat dilihat melalui pergaulan sosial guru dengan siswa, rekan sesama guru maupun dengan masyarakat dimana ia berada.

4. Kepribadian

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seorang guru harus menunjukkan sikap dan kepribadian yang baik. Guru yang patut ditiru merupakan filosofi yang menunjukkan kemampuan kepribadian. Ditiru karena guru diyakini mempunyai ilmu yang bermanfaat bagi kelangsungan hidup siswanya. Seorang guru ditiru karena pada diri guru terdapat sikap dan pribadi yang baik.

Menurut Rivai (2008) penilaian kinerja merupakan suatu system formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli mengenai pengertian penilaian kinerja, dapat kita ambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian yang dilaksanakan setiap priode tertentu terhadap kinerja yang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh pegawai tersebut. Proses penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditentukan atau dengan membandingkan antara pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

SMKS YPPI Tualang adalah salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Provinsi Riau yang berdiri pada tahun 2011 atas inisiatif Yayasan Pendidikan Persada Indah Perawang. SMKS YPPI Tualang terdiri dari 3 jurusan yaitu Teknik Mekanik Industri, Teknik Otomasi Industri, dan Teknik Komputer Jaringan. Gedung dan sarana Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Pendidikan Persada Indah SMKS YPPI seluruhnya dibangun oleh PT. Indah Kiat Pulp Paper diatas tanah milik PT. Indah Kiat yang berlokasi di Jalan Sepuluh Komplek Perumahan KPR 1 Kelurahan Perawang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak. Sekolah SMKS YPPI Tualang memiliki tenaga pengajar yang berjumlah 23 orang, 8 guru laki-laki dan 15 guru

perempuan, Sekolah SMKS YPPI Tualang ini memiliki ruang kelas 17 lokal 1 ruang laboratorium dan 1 ruang perpustakaan.

Bahwa pada umumnya jumlah karyawan/tenaga pengajar SMKS YPPI Tualang di tahun 2020 sebanyak 23 orang dan mereka melaksanakan tugas masing-masing, SMKS YPPI Tualang ini dituntut untuk memiliki tenaga pengajar/sumber daya manusia yang mempunyai semangat kerja yang tinggi karena wilayah yang sangat jauh dari kota, dan agar visi, misi nya tercapai.

Untuk dapat mencapai sasaran SMKS YPPI Tualang harus melakukan suatu kerjasama yang baik setiap tenaga pengajar yang ada di SMKS YPPI Tualang, dan dapatnya ketegasan dari kepala sekolah yang menjadi juru kunci sekolah tersebut untuk melangkah maju dan membangun semangat untuk mencapai tujuan, dan perlu diciptakannya suatu lingkungan kerja yang sangat baik, mampu menumbuhkan semangat kerja yang sangat tinggi, yang pada akhirnya mewujudkan kepuasan dalam bekerja.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan pada SMKS YPPI Tualang masih belum dikatakan sempurna, karena kinerja karyawan pada SMKS YPPI Tualang belum dalam kondisi optimal. Hal ini dapat terlihat dari berbagai kondisi yang ada di SMKS YPPI Tualang, dan penyebab lainnya mungkin yang terjadi adalah karna dari fasilitas yang belum memadai dan masih banyak yang tidak memadai yang membikin kinerja dari seorang guru pengajar/pekerja lainnya menjadi kurang optimal, alasan saya pengen meriset sekolah ini karna sewaktu saya bersekolah disini emosional guru dalam proses pembelajaran gampang berubah-

ubah karena dampak pengaruh luar maupun pengaruh dari dalam sekolah yang membuat proses pembelajaran jadi kurang optimal.

Dalam hal penilaian kinerja dimana penilaian di peroleh dari kemampuan seorang pengajar dalam mendidik siswa dengan baik dan siswa dapat memahami apa yang diajarkan guru nya sendiri, dan juga penilaian dari tanggung jawab seorang pengajar pada bidang nya masing-masing, yang mampu membuat para siswa menjadi manusia yang berguna pada kehidupan kedepannya, dalam hal ini seorang guru harus memiliki mental yang kuat saat mengajar dan tidak ada permasalahan dari luar yang dapat mengacaukan keprofesionalan dia saat mengajar. Dengan adanya permasalahan diatas, maka penulis tertarik membahas masalah dengan judul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMKS YPPI Tualang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari adanya masalah diatas, dengan itu dibuat perumusan masalah sebagai berikut: **“Penilaian Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMKS YPPI Tualang”**.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Guru pada SMKS YPPI Tualang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaatnya Dari Penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Agar bisa memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah diterima penulis untuk dipraktekkan langsung pada dunia kerja, khususnya bagi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Starata Satu.

2. Bagi Sekolah

Membantu dalam memberikan informasi mengenai fakto faktor penilaian kinerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja guru dalam menjalankan pekerjaannya, dan bagi pemimpin dapat membantu mengambil kebijakan atau keputusan agar kedepannya lebih baik lagi.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat menambah refrensi atau mendapatkan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai penilaian kinerja yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan khususnya bagi jurusan manajemen.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penilaian kinerja dan semangat kerja guru kemudian disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini merupakan gambaran umum tempat penelitian yang terdiri dari, sejarah sekolah, struktur organisasi hotel dan deskriptif jabatan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan deskripsi data, analisis data, dan pembahasan. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu ditentukan validitas dan reabilitas instrumen penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang berisi simpulan dari hasil analisis data dan pembahasan. Selanjutnya diajukan saran kepada pihak sekolah berkaitan dengan pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Semangat Kerja

2.1.1. Pengertian Semangat Kerja

Berhasil tidaknya suatu kegiatan organisasi/perusahaan sangat tergantung pada semangat kerja pegawainya. Masalah semangat kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus mendapat perhatian dalam setiap organisasi/perusahaan. Tanpa adanya semangat kerja yang besar pada diri setiap pegawai yang ada dalam suatu perusahaan maka mereka tidak akan bekerja dengan memberikan hasil yang maksimal. Untuk lebih memahami pengertian dari semangat kerja tersebut terdapat beberapa pendapat para ahli, yaitu :

Menurut Siswanto (2002), Terdapat empat indikator yang dapat mengukur semangat kerja yaitu disiplin, tanggung jawab, antusiasme, dan loyalitas. Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab adalah kesadaran individu akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Loyalitas adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan

organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan.

Alexander Leighten dalam bukunya Moekijat (2002:130) mengatakan bahwa Semangat atau Moril kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dan giat serta konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Bekerjasama dengan menekankan dengan tegas hakikat saling hubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka inginkan. Semangat kerja adalah kegiatan perasaan untuk keperluan suatu sebab atau kegembiraan yang dimiliki dalam setiap usaha.

Kossen (2000:227) menjelaskan bahwa Semangat Kerja adalah hal yang sukar ditangkap, tidak mudah didefenisikan, dikendalikan, atau diukur, namun memancarkan pengaruh yang kuat atas iklim hubungan manusiawi setiap organisasi/perusahaan. Pada umumnya semangat mengacu pada sikap-sikap pegawai baik terhadap organisasi/perusahaan yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas. Namun demikian defenisi semangat kerja dapat ditanggapi sebagai suasana yang ditimbulkan oleh sikap para anggota suatu organisasi/perusahaan. Ia dipengaruhi oleh bagaimana pegawai menanggapi organisasi/perusahaan tersebut dan saran-saran dalam hubungannya dengan mereka sendiri.

Wursanto (2001:149) mengartikan bahwa semangat kerja adalah suatu keadaan yang sangat erat hubungannya dengan aspek mental seseorang. Jadi semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yang memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (*morale individu*) dan semangat kerja kelompok (*moral group*). Semangat kerja perorangan adalah kemauan atau semangat seseorang untuk menyumbangkan tenaga maupun pemikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja kelompok adalah kemauan atau semangat kerja dari setiap kelompok orang-orang secara bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga atau pikirannya mencapai tujuan bersama.

Hasibuan (2008:152), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Willis dan Varner (2010) menyimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru adalah:

1. Kepemimpinan, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat kerja guru.
2. Beban kerja, pada tingkat beban kerja tertentu akan mempengaruhi semangat kerja guru, namun pada tingkat beban kerja yang terlalu tinggi malah berbanding terbalik dapat menurunkan tingkat semangat guru dalam bekerja karena berada pada titik kejenuhan.

3. Status, kedudukan guru dalam profesinya berpengaruh terhadap semangat kerjanya. Ketika status seorang guru tinggi, maka semangat kerjanya pun akan tinggi, begitu juga sebaliknya.
4. Kompensasi, kesesuaian kompensasi yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan mempengaruhi semangat kerja guru.
5. Media, media pembelajaran yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja guru.
6. Sikap dan tingkah laku siswa, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru antara lain : kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, kompensasi, serta budaya sekolah.

2.1.3. Upaya Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Guru

Adapun yang dilakukan oleh sekolah antara lain dengan cara membuat program seperti:

- a. Merencanakan peraturan disiplin kehadiran untuk disepakati bersama beserta sanksinya.
- b. Merencanakan jadwal sosialisasi dan pembinaan kedisiplinan
- c. Melaksanakan rencana tersebut dan juga melakukan pengawasan untuk mengetahui apakah rencana yang telah dilaksanakan sudah berjalan dengan baik atau belum sesuai dengan teori yang disampaikan.

2.1.4. Aspek-aspek Semangat Kerja Guru

Menurut Sugiyono Utomo yang dikutip oleh Ratna Oktavia, aspek-aspek semangat kerja guru dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

- a. Disiplin yang tinggi Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan
- b. Kualitas untuk bertahan Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan
- c. Kekuatan untuk melawan frustasi Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya
- d. Semangat berkelompok Adanya semangat kerja membuat guru lebih berfikir sebagai “kami” dari pada “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing menjatuhkan.

2.1.5. Konsep Meningkatkan Semangat Kerja Guru

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Ratna Oktavia ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yang bersifat material dan non material yaitu:

a. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada guru untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan sekolah kepada guru, dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari guru itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja guru semaksimal mungkin.

b. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.

c. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai

Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh sekolah, misalkan dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar guru dan sebagainya.

d. Tempatkan guru pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi guru akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat

memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

- e. Berikan kesempatan pada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada guru yang berupa prestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

- f. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi guru yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

- g. Fasilitas yang menyenangkan

Sekolah hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi guru seperti kafeteria, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya.

2.2. Penilaian Kinerja

2.2.1. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya

Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut.

Menurut Suratman Purnomo (2017) Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Penilaian kinerja guru diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Sistem ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan:

1. Memberikan dan menentukan tingkat kompetensi seorang guru.

2. Memantapkan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah.
3. Mampu menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru.
4. Suatu hal yang menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
5. Untuk menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.
6. Dalam rangka menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Menurut Mustafa Iberahim (2016) mengatakan bahwa banyak kalangan dunia pendidikan bahwa hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komperensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya. Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai

alat dalam pengambilan keputusan. Adapun secara terperinci manfaat penilain kinerja adalah sebagai berikut:

1. Matrik dan penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Dalam rangka untuk perbaikan kinerja
3. Memantapkan kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Dalam rangka untuk pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Usaha untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Menurut Sutaryat (2015) mengungkapkan tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi
- b. Pemberian imbalan yang serasi,
- c. Mendorong pertanggung jawaban
- d. Meningkatkan motivasi kerja,
- e. Meningkatkan etos kerja,
- f. Memperkuat hubungan antara karyawan dan supervisor melalui diskusi kemajuan kerja mereka.

Menurut Szilagyi & Wallace (1983: 360), Penilaian Kinerja adalah suatu proses dimana sebuah organisasi memperoleh umpan balik mengenai efektifitas

pegawainya. Secara umum menempatkan fungsi audit dan kontrol serta penyampaian informasi yang ditetapkan organisasi, penilaian kinerja sangat sulit dengan beberapa alasan :

1. Penilaian Kinerja harus menyediakan berbagai tujuan, mulai dari penilaian keberhasilan keputusan, penilaian efektifitas kepemimpinan, penilaian kegiatan pelatihan hingga memutuskan sebuah keputusan.
2. Penilaian Kinerja merupakan pengukuran yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu karena pengaruh lingkungan, organisasi, dan faktir-faktor individual

Menurut Gomes (2002: 137), Titik acuan dari penilaian kinerja terdapat dari tiga tipe kriteria yang saling berbeda, yaitu :

1. Penilaian Kinerja berdasarkan hasil
Merumuskan kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir.
2. Penilaian Kinerja berdasarkan perilaku
Mengukur sarana pencapaian sasaran dan bukan hasil akhir. Kebanyakan pekerja tidak memungkinkan diberlakukannya ukuran-ukuran kinerja yang berdasarkan pada objektivitas karena melibatkan aspek-aspek kualitatif, seperti hal nya dengan kejadian kritis yang terkait dengan berbagai dimensi kinerja.

3. Penilaian Kinerja berdasarkan *judgment* (pertimbangan-pertimbangan tertentu)

Menilai dan Mengevaluasi kinerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifikasi, misalnya, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan seperti absensi pekerja, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, dan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya pada bidangnya masing-masing.

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni:

Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Untuk menjelaskan secara detail, maka perlu diuraikan secara terpisah berdasarkan teori dari para ahli, sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pekerja termasuk guru adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat guru walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri. Menurut Gomes dalam Johan Martono (2003: 177) menyatakan bahwa “performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya”. Dengan demikian, tidak dapat disangkal bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

2. Faktor Eksternal

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Hadari Nawawi (2006: 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar,

- b. Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit kerja.

Pandji Anoraga (2006: 58) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja.

2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja

- a. Tujuan Evaluasi

Upaya untuk mengaitkan evaluasi kinerja guru dengan pengembangan profesi memang bukanlah pekerjaan yang gampang, baik untuk kepala sekolah, evaluator dan terutama guru itu sendiri. Walaupun demikian, ada beberapa jawaban yang sederhana bahwa evaluasi kinerja guru dapat digunakan dalam:

- a. Bekerja sama dengan guru-guru untuk menata secara khusus tujuan yang dapat dicapai.
- b. Menyajikan kritik membangun dan dukungan memperbaiki kelemahan dan mengembangkan kekuatan.

- c. Menginventarisasi guru-guru yang berpengalaman untuk diminta bantuannya dalam meningkatkan kinerja guru-guru yang kurang berpengalaman.

b. Tujuan Pengembangan

Apabila guru akan diserahi pekerjaan sudah jelas standar kompetensi yang dituntutnya, maka perlu dikembangkan cara pembuktian untuk menyatakan adanya kesesuaian antara kompetensi guru yang seharusnya dengan yang senyatanya. Untuk mengetahui kesesuaian antara standar dengan kinerja guru perlu ada penilaian. Penilaian kinerja guru dalam rangka pengembangan profesionalitas sangat penting karena dalam organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan. Penilaian untuk pengembangan profesi ini sangat penting karena adanya asumsi bahwa setiap orang:

1. Ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
3. Ingin mengetahui secara pasti tentang karir yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya.
4. Ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.

5. Bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.

2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya menghilangkan masalah perilaku dan kualitas kerja, tetapi juga dapat memotivasi pegawai untuk berkontribusi lebih banyak. Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan manfaat bagi kedua belah pihak yaitu organisasi maupun pegawai, berikut penilaian kinerja pegawai yang perlu diketahui :

1. Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait hasil kerja yang diharapkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi pegawai yang berprestasi.
4. Menghargai setiap kontribusi.
5. Menciptakan komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan.

2.2.5. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Unsur penilaian kinerja guru menurut Departemen Pendidikan Nasional (2004 : 35) yaitu :

1. Pengembangan pribadi, dengan indikator aplikasi mengajar, kegiatan ekstrakurikuler, kualitas guru;
2. Pembelajaran, dengan indikator perencanaan, dan evaluasi;

3. Sumber belajar, dengan indikator ketersediaan bahan ajar, pemanfaatan sumber belajar;
4. Evaluasi belajar, dengan indikator penyiapan soal/tes, hasil tes program tindak lanjut.

Penilaian kinerja guru dari tahun ke tahun terus mengalami perubahan, hal ini dimungkinkan sepertinya kinerja guru masih diragukan oleh pihak-pihak tertentu. Banyak hal dan kegiatan yang intinya mengacu pada peningkatan profesionalisme guru. Berbagai pelatihan, workshop, seminar, studi banding, dan banyak kegiatan lain yang nama dan istilahnya berbeda.

Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru menurut Siswanto (2003: 23) adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan, kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menanti, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi Kerja, prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung Jawab, tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.

- d. Ketaatan, ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk mentaati segala ketepatan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran, kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerjasama, kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa, prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.
- h. Kepemimpinan, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan

pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

2.2.6. Tipe Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dibagi menjadi ada 2 tipe umum, yaitu tipe objektif dan tipe subjektif :

a. **Tipe Objektif**

Merupakan nilai-nilai yang diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian. Sementara itu, untuk melakukan penilaian secara objektif, ada 6 elemen penting yang harus di pertimbangkan, yaitu data aktual, perilaku pegawai yang positif dan negatif, keberanian dan ketegasan, sistem penilaian yang terstruktur, formulir yang tidak rumit, dan kemampuan menilai.

b. **Tipe Subjektif**

Penilaian kinerja yang subjektif mempertimbangkan aspek kemanusiaan yang dimiliki, misalnya adanya kelonggaran, kecendrungan terpusat, dan lain-lain. Oleh karena itu, subjektif ini lebih bermanfaat jika penilaiannya didasarkan atas analisis yang di teliti mengenai perilaku yang relevan dengan sebuah pekerjaan atau jabatan seseorang.

2.2.7. Pengukuran Kinerja Guru

Kinerja guru menjadi salah satu hal yang pendukung dari tinggi rendahnya mutu pendidikan. Akan tetapi kinerja guru ini dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Sekarningsih dalam Sobirin (2012,2) menyebutkan ada 4 faktor kinerja guru, diantaranya yaitu:

- a. Kemampuan dan semangat guru yang tinggi,
- b. Pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah secara rutin
- c. Kemampuan kepala sekolah dengan mengadakan supervisi sehingga bisa melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran, dan
- d. Keberhasilan kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga guru bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

2.3. Hubungan Antara Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja

Pada umumnya pegawai hanya disibukan dengan tugasnya sehari-hari tanpa menyadari bahwa manfaat dari kontribusi dari hasil kerjanya selama ini terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Banyak pegawai yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik namun mendapat perlakuan yang biasa saja dan disamakan dengan pegawai yang hanya sekedarnya saja menjalankan tugas. Hal ini mengakibatkan turunnya semangat kerja dari seorang pegawai, maka dari itu para

manajer harus menyadari pentingnya penilaian kinerja dan pengaruhnya pada motivasi, loyalitas, kepuasan dan semangat kerja.

Menurut Edenborough (2005: 213) Penilaian kinerja memiliki dampak negatif terhadap semangat kerja dan motivasi pada pegawai jika tidak dinilai secara sistematis, penilaian secara tidak sistematis menghasilkan organisasi yang mengalami demoralisasi pegawai dan juga kehilangan loyalitas pegawai tersebut, yang berdampak pada tujuan organisasi tersebut.

Hasil dari penilaian kinerja dikembalikan kepada masing-masing pegawai sehingga dapat sadar bahwa apa yang dilakukan dicatat dan dinilai oleh yang berwenang di organisasi tersebut, dan hubungan penilaian kinerja dan semangat kerja pegawai adalah berbanding lurus, karena sebuah penilaian kinerja pegawai yang hasilnya positif akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan sebaliknya, Dalam kasus yang sangat jarang terjadi, pegawai dapat semakin terpacu semangat kerjanya karena hasil dari penilaian kinerja pegawainya yang negatif.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang saya gunakan sebagai bahan perbandingan dan refrensi dalam penelitian ini yang terlihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan
1	ZahraKhusnul Lathifah (2016)	Pengaruh Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat.	Berdasarkan Hasil Perhitungan Penilaian kinerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan uji t, dimana menkonsultasikan t-hitung terhadap t-tabel pada taraf 95% sebesar 2,576 yang hasilnya sebesar 2,917>2,576, berarti t-hitung lebih besar dari pada t-tabel, kesimpulannya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2	Austin Alexander Parhusip, Vibi Alamsyah, M. Fathur Rahman (2020)	Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan 1. Semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan atau bersama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2.Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja yang dimiliki, 3.Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan tinggi rendahnya kejelasan peran yang di terima pegawai dari ostitusi, 4.Fisik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja.

3	Edduar Hendri (2010)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.	Dari uji pengaruh secara parsial yang dilakukan diperoleh hasil uji yang dilihat dari nilai t hitung menunjukkan bahwa variabel semangat kerja (X2) nilai t hitung sebesar 3,382 dengan probabilitas sebesar 0,002. Karena t hitung > t tabel (3,382 > 2,048) atau sig t < 5% (0,002 < 0,05).
---	----------------------	---	---

Sumber : Data Olahan

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat diartikan sebagai penilaian kinerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru karena adanya permasalahan dari dalam lingkungan sekolah maupun dari luar sekolah yang dapat mempengaruhi hasil kerja yang tidak maksimal serta pihak sekolah tersebut dapat melihat kualitas kerja guru tersebut, karena sangat berpengaruh terhadap Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMKS YPPI TUALANG

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Warta Dharmawangsa (2015)

2.6. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil penulis adalah diduga : **“Penilaian Kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMKS YPPI TUALANG”**



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini saya mengambil lokasi penelitian pada SMKS YPPI TUALANG yang terletak di Jalan Sepuluh Komplek Perumahan KPR 1 Kelurahan Perawang, Kecamatan Tualang, Kabupateen SIAK, Riau, 28772

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah

- a. Penilaian Kinerja (X)
- b. Semangat Kerja Guru (Y)

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Penilaian Kinerja (X) Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indoesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.	Kompetensi Padagogik	a. Merencanakan program pembelajaran b. Melaksanakan proses pembelajaran c. Menilai hasil kerja	Ordinal

	Kompetensi Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab seorang guru b. Kewajiban seorang guru c. Kedisiplinan seorang guru 	
	Kompetensi Sosial	<ul style="list-style-type: none"> a. Sikap yang adil sebagai guru b. Kerjasama yang baik sesama pendidik c. Penyesuaian diri sebagai guru 	
	Kompetensi Profesional	<ul style="list-style-type: none"> a. Penguasaan materi b. Pengembangan materi dalam pembelajaran c. Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan diri 	
<p>Semangat Kerja Guru (Y)</p> <p>Suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan / kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Anwar (2002 : 180)</p>	Kepuasan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepuasan pegawai dalam bekerja b. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan c. Kesempatan pegawai untuk maju 	Ordinal

	Lancarnya Aktivitas	a. Absensi pegawai b. Suasana kerja pegawai c. Menjalin kerja sama yang baik antar sesama	
--	---------------------	---	--

Sumber : Data Olahan

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah keseluruhan guru pada SMKS YPPI TUALANG dan merupakan bagian yang ingin diteliti. Subjek yang ingin diteliti disini adalah semua guru pada SMKS YPPI TUALANG yang berjumlah 30 orang dengan menggunakan teknik sempel jenuh atau *sensus*, teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua dengan metode ini sampel yang diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/ penyimpangan terhadap penelitian.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer, merupakan data yang belum jadi dan didapat langsung dari sumber yaitu responden serta pemimpin pada sekolah, berupa tanggapan responden terhadap penilaian kinerja dalam mencapai semangat kerja.
2. Data Skunder merupakan data yang telah jadi yang dikumpulkan dari bagian penyusunan rencana kerja sehubungan dengan penilaian kinerja

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pada saat melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Wawancara

Melakukan wawancara terhadap karyawan SMKS YPPI TUALANG yang dijadikan responden untuk mendapatkan sebuah informasi yang sangat diperlukan.

2. Kuesioner

Mengajukan beberapa pertanyaan khusus kepada responden yang merupakan karyawan pada SMKS YPPI TUALANG.

3.6. Metode Analisa Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan secara deskriptif dimana data yang dikumpul, di intrepestasikan kemudian dihubungkan dengan teori yang mendukung permasalahan. Disamping menggunakan metode deskriptif penulis juga menggunakan analias data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat,kata atau gambar dan data kualitatif data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data yang diperoleh lapangan dikumpulkan/ditabulasi, diklasifikasi serta dianalisa menurut jenis dan sifatnya kemudian diuraikan secara deskriptif kualitatif. Untuk pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja pada

SMKS YPPI TUALANG, maka dilakukan teknik mengukur data dengan jawaban dengan bilangan dan memberi nilai dengan bilangan serta memberikan skor pada persentase setiap jenis jawaban di kuisioner, jumlah skor kemudian disusun dalam bentuk lima (5) interval dan skala yang sama (Skala Likert) dimana penentuan skornya sebagai berikut :

- a. Untuk setiap jawaban A diberikan skor 5 (lima) Sangat Baik
- b. Untuk setiap jawaban B diberikan skor 4 (empat) Baik
- c. Untuk setiap jawaban C diberikan skor 3 (tiga) Cukup
- d. Untuk setiap jawaban D diberikan skor 2 (dua) Kurang Baik
- e. Untuk setiap jawaban E diberikan skor 1 (satu) Sangat Tidak Baik

Skala diatas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam kuisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan) yang bermaksud menjelekkan atau memperburuk keadaan.

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Bertujuan untuk menilai dengan cara mengukur untuk melihat atau mengetahui apakah kuisioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya. Untuk menguji validitas keadaan responden digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearsons*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum xy^2 - (\sum x)^2 (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_x = Koefisien korelasi antara variabel x dan y

y = Skor item total

x = Skor pertanyaan

N = Jumlah pertanyaan

Jika r hitungan lebih besar dari r tabel atau nilai r positif dan lebih kecil dari 0,05 maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.(Imam Ghazali, 2005 : 45)

b. Uji Realibilitas

Konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama. Atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten bila dilakukan terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan untuk mengukur ralibilitas alat ukur digunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$a = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

a = Koefisien Reliabilitas

r = Korelasi Antar Item

k = Jumlah Item

Suatu konstruk atau variabel dikatakan variabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005 : 42)

3.6.2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana digunakan sebagai pengukur seberapa jauh pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja guru dengan analisa yang digunakan analisa regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 17 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bx + \epsilon$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja Guru

A = Bilangan Konstanta

B = Koefisien Regresi

X = Penilaian Kinerja

ϵ = Eror/Tingkat Kesalahan

3.6.3. Koefisien Determinasi

Koefisien Dterminasi (R^2) menjelaskan variasi dalam variabel terikat (Y) dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel $X_i = 1,2,3,4,\dots,k$) secara bersama-sama. Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan antara linear diantara dua variabel, nilai dapat negatif dan positif, nilai koefisien determinasi digunakan untuk analisis adalah R^2 yang dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{n - 1}{n - k}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

N = Jumlah Pengamatan

K = Jumlah Variabel Bebas

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1. Sejarah Singkat SMKS YPPI Tualang

SMKS YPPI Tualang adalah merupakan sebuah sekolah swasta yang bergerak dalam bidang pendidikan dan merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Provinsi Riau yang berdiri pada tahun 2011 atas inisiatif Yayasan Pendidikan Persada Indah Perawang. SMKS YPPI Tualang terdiri dari 3 jurusan yaitu Teknik Mekanik Industri, Teknik Otomasi Industri, dan Teknik Komputer Jaringan.

Dasar pemikiran pendirian SMKS YPPI Tualang ini yakni mengingat dan menimbang banyaknya lulusan SMP dari YPPI sendiri yang terpaksa melanjutkan sekolahnya ditempat yang lain demikian juga dengan tamatan SMP dari sekolah lain yang tidak tertampung oleh SMA dan SMK yang ada, serta untuk mencetak peserta didik yang kreatif, mandiri, berakhlak serta mampu bersaing di dunia kerja dan industri sesuai dengan visi dari SMKS YPPI Tualang sendiri yakni ***“Menjadi sekolah yang mengembangkan siswa menuju insan indonesia yang kreatif, mandiri, beriman dan berbudaya”***

Dengan didirikannya SMK Yayasan Pendidikan Persada Indah berharap dapat membantu orangtua siswa dalam melanjutkan pendidikan anak-anaknya dan mampu mencetak generasi yang siap kerja dan siap terjun dan bersaing di dunia industri. Peran serta PT. Indah Kiat Pulp Paper Perawang yang komitmen terhadap pendidikan sangat membantu dalam penyediaan sarana dan prasarana dengan penyediaan gedung

dan alat penunjang kegiatan belajar mengajar lainnya menjadikan SMKS YPPI Tualang secara fisik sejak awal telah siap untuk proses belajar mengajar. Hal yang tidak kalah penting adalah andil dari Yayasan Pendidikan Persada Indah yang ditunjuk oleh PT. Indah Kiat dalam mengelola teknis dengan kerjasama yang baik, dan perhatian yang besar terhadap semua unsur pendidikan menjadikan SMKS YPPI Tualang dapat menjalankan KBM dengan baik seperti yang diharapkan. Demikian juga pemda dengan seluruh jajarannya, termasuk dinas pendidikan, unsur pemerintahan dan masyarakat turut serta dalam mewujudkan berdirinya SMKS YPPI Tualang ini. Gedung dan sarana Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Pendidikan Persada Indah SMKS YPPI seluruhnya dibangun oleh PT. Indah Kiat Pulp Paper diatas tanah milik PT. Indah Kiat yang berlokasi di Komplek Perumahan Persada Indah I KPR I jalan Gaharu atau jalan 10 Perawang Kec. Tualang. Adapun tujuan didirikannya SMKS YPPI Tualang adalah sebagai berikut:

- a. Mendidik tenaga terampil tingkat menengah yang berdisiplin tinggi, Produktif, Profesional dan mampu bersaing didunia kerja.
- b. Menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi untuk bekerja mandiri atau bekerja didunia industri.
- c. Menciptakan SDM unggul yang siap bersaing di jenjang pendidikan yang lebih tinggi sebagai asset bangsa.
- d. Mempersiapkan lulusan agar menjadi warga negara yang peduli lingkungan, adaptif, kreatif dan inovatif.

- e. Berupaya menjadikan SMK YPPI bertaraf Nasional menuju taraf Internasional.

4.2. Fasilitas SMKS YPPI Tualang

Sekolah SMKS YPPI Tualang berada didekat perkomplekan rumah milik Persada Indah 1 PT.IKPP. Perawang. Fasilitas yang ada pada SMKS YPPI Tualang termasuk cukup lengkap dibanding Sekolah Menengah Kejuruan lainnya yang ada di perawang.

Tabel 4.1
Fasilitas Pada SMKS YPPI Tualang

NO	Bangunan	Fasilitas
1	Ruang Belajar	16 (Enam Belas) Lokal
2	Ruang Perpustakaan	1 (Satu)
3	Ruang Laboratorium IPA	1 (Satu)
4	Laboratorium Komputer	1 (Satu)
5	Workshop Mesin	1 (Satu)
6	Workshop Listrik	1 (Satu)
7	Workshop Komputer	1 (Satu)

Tabel 4.2
Sarana Penunjang Lainnya

NO	Bangunan	Fasilitas
1	Toilet/Wc	2 (Dua) 1 Toilet Buat Siswa, 1 Buat Guru
2	Tempat Parkir	2 (Dua) 1 Buat Parkir Siswa, 1 Buat Parkir Kawasan Guru
3	Mushola	1 (Satu)

1. Ruang Belajar

Merupakan suatu ruangan dalam bangunan sekolah yang berfungsi sebagai tempat untuk tatap muka dalam proses kegiatan belajar mengajar (KBM). Ruangan ini terdiri dari meja siswa, kursi siswa, meja guru, lemari kelas, papan tulis, serta aksesoris ruangan lainnya yang sesuai.

2. Ruang Perpustakaan

Tujuan adanya perpustakaan yaitu untuk meningkatkan minat dan kebiasaan membaca. Namun tidak sama dengan perpustakaan umumnya perpustakaan sekolah tujuan utamanya adalah untuk belajar menambah wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan. dan peamakai fasilitas perpustakaan sekolah yaitu orang yang berada dilingkungan sekolah tersebut baik siswa atau tenaga pendidik (guru), perpustakaan sekolah mempunyai tujuan untuk menunjang pelaksanaan program pendidikan seperti menanamkan atau membina minat anak untuk menarik minat dalam membaca. Perpustakaan sekolah hal yang sangat penting bagi pendidikan.

3. Ruang Laboratorium IPA

Berfungsi untuk melakukan eksperimen-eksperimen sebagai pembuktian kebenaran teori-teori yang diberikan guru didalam kelas, merangsang percobaan tertentu secara terpimpin, atau menemukan sendiri sekaligus meningkatkan daya nalar siswa.

4. Laboratorium Komputer

Tempat belajar mengajar melalui metode pratikum yang dapat menghasilkan pengalaman belajar dimana siswa berinteraksi dengan berbagai alat dan bahan untuk

mengobservasi gejala-gejala yang dapat diamati secara langsung dan membuktikan sendiri sesuatu yang dipelajari selama didalam kelas.

5. Workshop Mesin

Tempat kerja atau disebut juga bengkel bagi para siswa yang dijurusan mesin, dimana yang digunakan mereka sebagai tempat praktek dalam proses pembelajaran kejuruan seperti memperbaiki, merancang, dan merawat mesin industri agar bertahan lama dan tidak terjadi kerusakan terhadap mesin tersebut.

6. Workshop Listrik

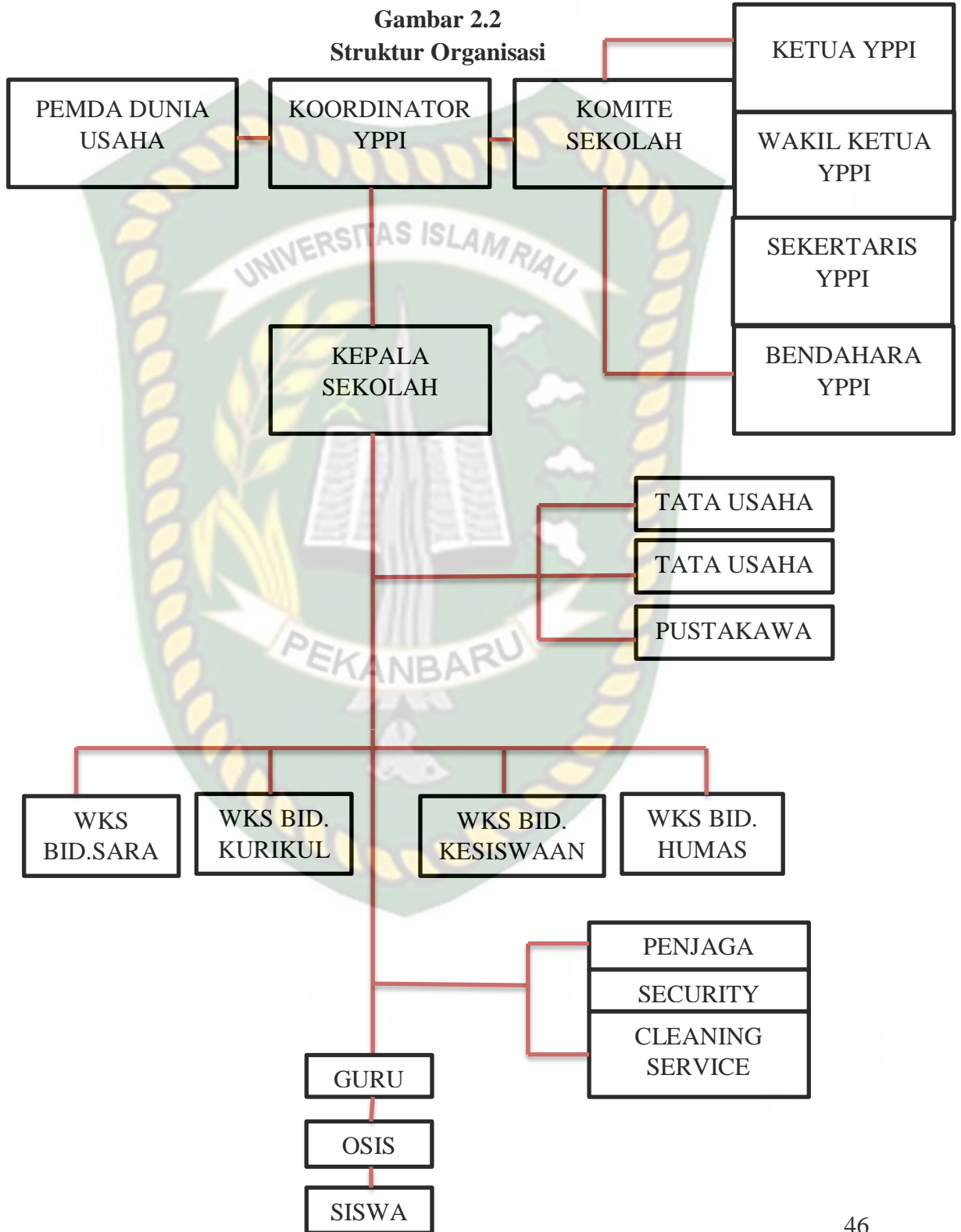
Tempat kerja atau bengkel bagi para siswa yang berjurusan listrik, dimana yang digunakan mereka sebagai tempat untuk merangkai dan membangun/membuat panel-panel listrik yang bertegangan tinggi, dan mempelajari setiap detail nya agar panel tersebut dapat hidup dan mati secara otomatis.

7. Workshop Komputer

Tempat praktek atau bengkel bagi para siswa yang berjurusan komputer, dimana mereka bisa mempelajari untuk mengembangkan sebuah program atau sistem yang dapat membuat mesin industri bisa berjalan dengan baik tanpa ada kendala disaat mesin tersebut hidup, dan banyak hal yang dapat mereka pelajari dalam sebuah programan atau sistem lainnya.

4.3. Struktur Organisasi Pada SMKS YPPI Tualang

Gambar 2.2
Struktur Organisasi



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Sebelum membahas hasil dari penelitian ini, terlebih dahulu saya paparkan identitas responden, Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

5.1.1. Karakteristik Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel berikut ini dapat kita lihat jenis kelamin dari masing-masing responden pada SMKS YPPI Tualang :

Tabel 5.1
Karakteristik Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-Laki	12	40,0%
2	Perempuan	18	60,0%
Total		30	100.0%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada data diatas diketahui bahwa jumlah responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 12 orang atau 40,0%, sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau sekitar 60,0%. Hal ini menggambarkan bahwa SMKS YPPI Tualang didominasi berjenis kelamin perempuan.

5.1.2. Karakteristik Penelitian Berdasarkan Usia

Keragaman responden berdasarkan umur atau usia Guru di SMKS YPPI

Tualang dapat ditunjukkan pada tabel :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1	20-30	12	40,0%
2	31-40	8	26,7%
3	41-50	10	33,3%
Total		30	100.0%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan karakteristik umur atau usia responden pada tabel 5.2 tersebut menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 30 tahun kebawah sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 40,0%, responden yang berumur 30 sampai 40 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7% dan responden yang umur atau usia yang diatas 40 tahun keatas sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%. Berdasarkan karakteristik umur responden sebagian besar responden berumur 30 tahun kebawah sebesar 40,0%. hal tersebut dapat meningkatkan semangat belajar siswa karna masih ada guru yang memiliki usia yang matang dalam bidangnya tersendiri.

5.1.3. Karakteristik Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Pada tabel berikut dapat dilihat pendidikan masing-masing responden pada SMKS YPPI Tualang :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	S1	17	56,7%
2	S2	13	43,3%
Total		30	100.0%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan terakhir untuk pendidikan S1 sebanyak 17 orang atau 56,7%, dan untuk yang jenjang pendidikan S2 sebanyak 13 orang atau 43,3%. Hal ini menggambarkan bahwa SMKS YPPI Tualang memiliki guru yang didominasi pendidikan terakhir pada S1/Strata-1.

5.2. Analisis Penilaian Kinerja

5.2.1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik Guru adalah kemampuan atau keterampilan guru yang bisa mengelola suatu proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik.

Setidaknya ada 7 aspek dalam kompetensi Pedagogik yang harus dikuasai, yaitu:

- 1) Karakteristik para peserta didik. Dari informasi mengenai karakteristik peserta didik, guru harus bisa menyesuaikan diri untuk membantu pembelajaran pada tiap-tiap peserta didik. Karakteristik yang perlu dilihat meliputi aspek intelektual, emosional, sosial, moral, fisik, dll.

- 2) Teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik. Guru harus bisa menerangkan teori pelajaran secara jelas pada peserta didik.
- 3) Pengembangan kurikulum. Guru harus bisa menyusun silabus dan RPP sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan. Mengembangkan kurikulum mengacu pada relevansi, efisiensi, efektivitas, kontinuitas, integritas, dan fleksibilitas.
- 4) Pembelajaran yang mendidik. Guru tidak sekedar menyampaikan materi pelajaran, namun juga melakukan pendampingan.
- 5) Pengembangan potensi para peserta didik. Setiap peserta didik memiliki potensi yang berbeda-beda.
- 6) Cara berkomunikasi. Sebagai guru harus bisa berkomunikasi dengan efektif saat menyampaikan pengajaran. Guru juga harus berkomunikasi dengan santun dan penuh empati pada peserta didik.

Kompetensi Pedagogik bisa diperoleh melalui proses belajar masing-masing guru secara terus menerus dan tersistematis, baik sebelum menjadi guru maupun setelah menjadi guru. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi pendagogik pada guru SMKS YPPI Tualang, maka dilakukan analisis sebagai berikut:

Tabel 5.4
Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Pedagogik

No	Indikator	Kategori					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Merencanakan	8	19	2	1	0	30

	program pembelajaran dengan maksimal	26.67%	63.33%	6.67%	3.33%	0.00%	100%
2	Melaksanakan proses pembelajaran dengan cara interaktif	5	17	4	4	0	30
		16.67%	56.67%	13.33%	13.33%	0.00%	100%
3	Menilai hasil kerja siswa secara sistematis	8	17	3	2	0	30
		26.67%	56.67%	10.00%	6.67%	0.00%	100%
Jumlah		21	53	9	7	0	90
Skor		105	212	27	14	0	358

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah merencanakan program pembelajaran dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 8 responden dengan persentase sebesar 26,67%, yang menjawab “Setuju” sebanyak 19 responden dengan persentase 63,33%, dan yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 2 responden dengan persentase 6,67%, sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33%.Dapat dilihat dari SMKS YPPI Tualang dapat dimaknai bahwa merencanakan program pembelajaran dalam suatu proses pembelajaran ialah amat penting bagi guru,dengan penilaian tersebut kepala sekolah SMKS YPPI Tualang dapat melihat sejauh mana bawahan nya merencanakan program pembelajaran saat mau mengajar siswa-siswi nya.

Selanjutnya tanggapan responden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah melaksanakan proses pembelajaran dengan cara interaktif dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang responden dengan persentase 16,67%. Jumlah responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 17 orang responden yang persentasenya 56,67%. Jumlah responden yang menjawab “Kurang Setuju” ada 4 responden dan yang menjawab “Tidak Setuju” ada 4 responden yang masing masing persentasenya 13,33%.

Dapat dilihat dari SMKS YPPI Tualang dapat dimaknai bahwa melaksanakan proses pembelajaran secara interaktif adalah suatu cara atau teknik pembelajaran yang digunakan guru pada saat menyajikan bahan pelajaran dimana guru sebagai pemeran utama dalam menciptakan situasi interaktif yang edukatif, yakni interaksi guru dengan siswa, siswa dengan siswa dan sumber pembelajaran dalam menunjang tercapainya tujuan belajar.

Pengembangan model pembelajaran interaktif dalam mata pelajaran dapat dilakukan guru pada semua pokok bahasan dengan syarat harus memperhatikan sembilan hal yakni : motivasi, pemusatan perhatian, latar belakang siswa dan konteksitas materi pelajaran, perbedaaan individual siswa, belajar sambil bermain, belajar sambil bekerja, belajar menemukan dan memecahkan permasalahan serta hubungan sosial.

Sedangkan tanggapan responden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah menilai hasil kerja siswa secara sistematis dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab “Sangat Setuju” ada 8 responden dengan persentase 26,67%. Jumlah responden yang menjawab “Setuju” ada 17 orang responden dengan persentase 56,67%. Jumlah responden yang menjawab “Kurang Setuju” ada 3 orang dengan persentase 10,00%, sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 2 orang responden yang persentase 6,67%.

Tanggapan reponden terhadap kompetensi pendagogik,bisa dimaknai bahwa menilai hasil kerja siswa secara sistematis adalah salah satu sistem guru dalam menilai hasil belajar siswa dengan secara berencana dan bertahap dengan mengikuti langkah-langkah yang baku. penilaian dilakukan dengan mengikuti prosedur dan prinsip-prinsip yang di tetapkan pihak sekolah.

5.2.2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian berkaitan dengan karakter personal guru. Ada indikator yang mencerminkan kepribadian positif seorang guru yaitu: supel, sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, bertindak sesuai norma sosial & hukum, dll.

Kepribadian positif wajib dimiliki seorang guru karena para guru harus bisa jadi teladan bagi para siswanya. Selain itu, guru juga harus mampu mendidik para

siswanya supaya memiliki attitude yang baik. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi kepribadian pada SMKS YPPI Tualang maka dilakukan analisis sebagai berikut :

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Kepribadian

No	Indikator	Kategori					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Tanggung jawab seorang guru	3	19	5	3	0	30
		10.00%	63.33%	16.67%	10.00%	0.00%	100%
2	Kewajiban seorang guru	2	20	5	3	0	30
		6.67%	66.67%	16.67%	10.00%	0.00%	100%
3	Kedisiplinan seorang guru	7	18	4	1	0	30
		23.33%	60.00%	13.33%	3.33%	0.00%	100%
Jumlah		12	57	14	7	0	90
Skor		60	228	42	14	0	344

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah memiliki tanggung jawab sebagai guru sebagai mendidik, mengajar untuk membantu peserta didik mencapai tingkat kedewasaannya dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 10,00% dapat dilihat dari SMKS YPPI Tualang dapat dimaknai

bahwa tanggung jawab seorang guru dalam mendidik siswa-siswinya sangat lah penting, agar siswa-siswinya dapat mencapai tingkat kedewasaannya masing-masing.

Selanjutnya tanggapan responden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah memiliki kewajiban sebagai guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, dan hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 6,67%. Jumlah responden yang menjawab “Setuju” ada sebanyak 20 orang dengan persentase 66,67%, responden yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 16,67%, dan sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” ada 3 responden dengan persentase 10,00%, dilihat dari sini dapat dimaknai bahwa guru di SMKS YPPI Tualang memiliki kewajiban sebagai guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dari seorang guru maupun murid-muridnya.

Sedangkan tanggapan responden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah memiliki kedisiplinan seorang guru dalam menjalankan peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab “Sangat Setuju” ada 7 orang responden dengan persentase yang di dapat 23,33%, Jumlah responden yang menjawab “Setuju” ada 18 orang responden dengan persentase 60,00%, dan jumlah

responden yang menjawab “Kurang Setuju” ada 4 responden dengan persentase 13,33%, sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” ada 1 orang responden yang persentasenya 3,33%.

Tanggapan reponden terhadap kompetensi kepribadian, bisa dimaknai kedisiplinan seorang guru dalam belajar mengajar sangat mempengaruhi kualitas belajar terhadap siswa-siswinya, maka seorang guru harus dapat menjalankan peraturannya dan norma-norma sosial yang berlaku didalam sekolah maupun diluar lingkungan sekolah.

5.2.3. Kompetensi Sosial

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki setiap guru, karena kemampuan dalam mengelola hubungan kemasyarakatan yang membutuhkan berbagai keterampilan, kecakapan dan kapasitas dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam antara hubungan pribadi, signifikan kompetensi sosial bagi guru bisa dirasakan dalam banyak konteks sosial salah satunya dengan para stakeholder sekolah, termasuk di dalamnya para pelanggan sekolah, pengguna lulusan sekolah, dan tokoh-tokoh masyarakat yang sangat berpengaruh dalam proses pemajuan sekolah. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi sosial pada SMKS YPPI Tualang maka dilakukan analisis sebagai berikut :

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Sosial

No	Indikator	Kategori					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Sikap yang adil sebagai guru	5	15	6	4	0	30
		16.67%	50.00%	20.00%	13.33%	0.00%	100%
2	Kerjasama yang baik sesama pendidik	5	18	3	4	0	30
		16.67%	60.00%	10.00%	13.33%	0.00%	100%
3	Penyesuaian diri sebagai guru	7	17	3	3	0	30
		23.33%	56.67%	10.00%	10.00%	0.00%	100%
Jumlah		17	50	12	11	0	90
Skor		85	200	36	22	0	343

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan di kuesioner penelitian adalah selalu adil dan tidak pernah melakukan pemihakan sepihak, dan selalu membela yang benar dalam lingkungan sekolah dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 5 responden dengan persentase 16,67%, yang menjawab “Setuju” sebanyak 15 responden dengan persentase 50,00%, dan yang menjawab “Kurang Setuju” ada 6 responden dengan persentase 20,00%, sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” ada 4 responden yang memiliki persentase 13,33%, dilihat dari SMKS YPPI Tualang ini dimaknai bahwa memiliki sikap yang adil dan tidak memihak, selalu membela yang benar didalam lingkungan sekolah merupakan

faktor yang penting bagi kejujuran guru dalam menjalankan tugasnya, agar siswa-siswinya belajar bahwa kejujuran dan selalu membela hal yang benar merupakan suatu kebaikan saat hidup bersosialisasi.

Sedangkan tanggapan responden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah guru selalu memiliki sifat kerjasama yang baik sesama pendidik dalam mendidik karakter siswa dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang responden dengan persentase 16,67%, dan yang menjawab “Setuju” ada 18 orang responden dengan persentase 60,00%, jumlah responden yang menjawab “Kurang Setuju” ada 3 responden dengan persentase 10,00%, sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” ada 4 responden dengan persentase 13,33%, dapat dilihat dari SMKS YPPI Tualang memiliki sifat yang baik sesama pendidik dalam mendidik karakter siswa-siswinya adalah sebagai peran guru untuk pembentukan karakter terhadap muridnya agar menjadi cerdas dan baik, melainkan juga membentuk mereka menjadi pelaku bagi perubahan dalam hidupnya sendiri, yang akhirnya akan menyumbangkan perubahan dalam tatanan sosial kemasyarakatan menjadi lebih, adil, baik dan manusiawi.

Tanggapan reponden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah sebagai guru dapat menyesuaikan diri dengan beradaptasi dengan murid, berinteraksi dengan murid dan guru lain, menjadi guru yang profesional dan menjaga wibawa seorang guru agar

dihormati dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 7 orang responden dengan persentase 23,33%, tanggapan responden yang menjawab “Setuju” ada 17 orang dengan persentase 56,67%, dan yang menjawab “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” masing masing 3 orang responden dan sama-sama memiliki persentase 10,00%,

Tanggapan reponden terhadap kompetensi sosial dimaknai bahwa kompetensi sosial menjadi penting karena dapat menolong guru untuk dapat berkomunikasi dan berinteraksi secara aktif dengan siswa, memiliki pengaruh dalam proses pembelajaran siswa dan dapat memberikan teladan bagi siswa dalam cara berkomunikasi dan berinteraksi sosial dengan sesama manusia, itu yang menyebabkan kompetensi sosial guru memiliki peranan penting dalam proses pembelajaran

5.2.4. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional Guru adalah kemampuan atau keterampilan yang wajib dimiliki supaya tugas-tugas keguruan bisa diselesaikan dengan baik. Keterampilannya berkaitan dengan hal-hal yang cukup teknis, dan akan berkaitan langsung dengan kinerja guru. Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar. Maka untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi sosial pada SMKS YPI Tualang maka dilakukan analisis sebagai berikut :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Profesional

No	Indikator	Kategori					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Menguasai materi dalam pembelajaran	7	18	3	2	0	30
		23.33%	60.00%	10.00%	6.67%	0.00%	100%
2	Mengembangkan materi yang saya ajar	5	16	5	4	0	30
		16.67%	53.33%	16.67%	13.33%	0.00%	100%
3	Memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran untuk pengembangan diri dalam meningkatkan kompetensi saya sebagai guru	3	17	7	3	0	30
		10.00%	56.67%	23.33%	10.00%	0.00%	100%
Jumlah		15	51	15	9	0	90
Skor		75	204	45	18	0	342

Sumber : Data Olah Hasil Peneliti

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan di kuesioner penelitian adalah menguasai materi dalam pembelajaran dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 7 responden dengan persentase 23,33%, yang menjawab “Setuju” sebanyak 18 responden dengan persentase 60,00%, dan yang menjawab “Kurang Setuju” ada 3 responden dengan persentase 10,00%, sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” ada 2 responden yang memiliki persentase

6,67%, dilihat dari SMKS YPPI Tualang ini dimaknai bahwa sebagai guru harus menguasai materi yang diajarkan ke siswa agar tidak terjadi kekeliruan diantara siswa-siswinya. dan bagi guru penguasaan materi pembelajaran sangat menentukan khususnya dalam proses pembelajaran, karena guru merupakan tombak dalam peningkatan kualitas pembelajaran dalam kelas.

Sedangkan tanggapan responden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian adalah mengembangkan materi yang saya ajar dan dari hasil tanggapan didapatkan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 5 orang responden dengan persentase 16,67%, dan yang menjawab “Setuju” ada 16 orang responden dengan persentase 53,33%, jumlah responden yang menjawab “Kurang Setuju” ada 5 responden dengan persentase 16,67%, sedangkan yang menjawab “Tidak Setuju” ada 4 responden dengan persentase 13,33%, dapat dilihat dari SMKS YPPI Tualang dapat dimaknai bahwa guru harus dapat mengembangkan materi yang diajarkan karena ketersediaan bahan sesuai tuntutan kurikulum, karakteristik saran, dan tuntutan pemecahan masalah belajar.

Tanggapan reponden terhadap variabel penilaian kinerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran untuk pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi saya sebagai guru dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 3 orang responden dengan persentase 20,00%, tanggapan responden yang

menjawab “Setuju” ada 17 orang dengan persentase 56,67%, dan yang menjawab “Kurang Setuju” ada 7 orang responden dengan persentase 23,33%, sedangkan yang menjawab “Kurang Setuju” ada 3 orang responden yang persentasenya 10,00%.

Tanggapan responden terhadap kompetensi profesional dimaknai bahwa SMKS YPPI Tualang dalam memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran adalah suatu hal yang sangat penting demi terciptanya iptek/ilmu pengetahuan dan teknologi di lingkungan sekolah dan dapat mendukung kegiatan pembelajaran yang menarik, efektif, dan efisien.

5.2.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Penilaian Kinerja pada SMKS YPPI Tualang

Berdasarkan tabel dan keterangan yang dikemukakan diatas, maka berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap analisis penilaian kinerja pada SMKS YPPI Tualang.

Tabel 5.8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Analisis Penilaian Kinerja SMKS YPPI Tualang

No	Indikator	Tingkat Kesesuaian					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Merencanakan program pembelajaran dengan maksimal	40	76	6	2	-	124
2	Melaksanakan program pembelajaran dengan cara interaktif	25	68	12	8	-	113
3	Memiliki tanggung jawab sebagai guru	40	68	9	4	-	121

4	Memiliki tanggung jawab sebagai guru sebagai mendidik, mengajar untuk membantu peserta didik mencapai tingkat kedewasaannya	15	76	15	6	-	112
5	Memiliki kewajiban sebagai guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni	10	80	15	6	-	111
6	Memiliki kedisiplinan seorang guru dalam menjalankan peraturan dan norma norma sosial yang berlaku	35	72	12	2	-	121
7	Selalu adil dan tidak pernah melakukan pemihakan sepihak, dan selalu membela yang benar didalam lingkungan sekolah	25	60	18	8	-	111
8	Selalu memiliki sifat kerjasama yang baik sesama pendidik dalam mendidik karakter siswa	25	72	9	8	-	114
9	Dapat menyesuaikan diri dengan beradaptasi dengan murid, berinteraksi dengan murid dan guru lain, menjadi guru yang profesional dan menjaga wibawa seorang guru agar dihormati	35	68	9	6	-	118
10	Menguasai materi dalam pembelajaran	35	72	9	4	-	120
11	Mengembangkan materi yang saya ajar	25	64	15	8	-	112
12	Memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran untuk pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi saya sebagai guru	15	68	21	6	-	110
Jumlah							1387

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti

Skor Maksimal = Indikator x Nilai Tertinggi x Responden

$$= 12 \times 5 \times 30 = 1800$$

Skor Minimal = Indikator x Nilai Terendah x Responden

$$= 12 \times 1 \times 30 = 360$$

Rata-Rata = $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$= \frac{1800 - 360}{5} = 288$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, maka untuk menemukan tingkat kategori pengaruh penilaian kinerja pada SMKS YPPI Tualang, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Baik	1512 – 1800
Kategori Baik	1244 – 1512
Kategori Cukup	936 – 1244
Kategori Kurang Baik	648 – 936
Kategori Sangat Tidak Baik	360 – 648

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.8 maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada SMKS YPPI Tualang kriteria penilaian dalam kategori baik karna jumlah total skor yang di peroleh 1387 berada diantara 1244 – 1512

5.3. Semangat Kerja Guru

5.3.1. Kepuasan Pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan senang pada diri seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan baik di dalam maupun di luar pelaksanaan pekerjaannya, ini merupakan hasil interaksi antara manusia dengan lingkungan kerjanya.

Semangat kerja pegawai berhubungan erat dengan karyawan, semangat kerja memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan ketidakfokusan saat bekerja. Semangat kerja pegawai menunjukkan sejauh mana karyawan semangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam lingkungan kerja, dan semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktunya, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja yang ditetapkan pada SMKS YPPI Tualang, maka dilakukan analisis sebagai berikut :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Pegawai Dalam Bekerja Pada SMKS YPPI Tualang

No	Indikator	Kategori					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Merasa puas dalam bekerja akan hal yang saya kerjakan	6	20	4	0	0	30
		20.00%	66.67%	13.33%	0.00%	0.00%	100%
2	Mendapatkan gaji yang sesuai	9	19	2	0	0	30
		30.00%	63.33%	6.67%	0.00%	0.00%	100%

3	Sebagai guru berupaya untuk maju dalam perkembangan profesionalisme guru agar menghasilkan pendidikan yang bermutu	1	23	4	2	0	30
		3.33%	76.67%	13.33%	6.67%	0.00%	100%
Jumlah		16	62	10	2	0	90
Skor		80	248	30	4	0	362

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan hasil tanggapan responden terhadap variabel semangat kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah merasa puas dalam bekerja akan hal yang saya kerjakan dan dari hasil tanggapan responden yang didapatkan yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 6 orang responden dengan persentase 20,00%, yang menjawab “Setuju” sebanyak 20 orang responden dengan persentase 66,67%. Jumlah responden yang menjawab “Kurang Setuju” ada 4 orang responden dengan persentase 13,33%.

Dari tanggapan responden terhadap indikator yang diajukan dikuesioner penelitian mendapatkan gaji yang sesuai, dari hasil tanggapan responden yang didapatkan yang menjawab “Sangat Setuju” ada 9 responden dengan persentase 30,00%, tanggapan responden yang menjawab “Setuju” ada 19 orang responden dengan persentase 63,33%, dan yang menjawab “Kurang Setuju” ada 2 orang responden dengan persentase yang didapat 6,67%.

Sedangkan tanggapan responden terhadap indikator yang diajukan dikuesioner penelitian sebagai guru berupaya untuk maju dalam perkembangan profesionalisme guru agar menghasilkan pendidikan yang bermutu mendapatkan tanggapan responden yang menjawab “Sangat Setuju” ada 1 responden dengan persentase 3,33%, tanggapan responden yang menjawab “Setuju” ada 23 orang responden dengan persentase 76,67%, yang menjawab “Kurang Setuju” ada 4 responden dengan persentase 13,33%, dan yang menjawab “Tidak Setuju” ada 2 orang responden dengan persentase 6,67%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan unsur komponen pegawai memiliki kepuasan dalam bekerja pada SMKS YPPI Tualang dinilai baik dengan total skor 362.

Dapat dilihat dari SMKS YPPI Tualang dapat dimaknai bahwa pegawai memiliki kepuasan saat bekerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya sendiri. Pegawai memiliki kepuasan dalam bekerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini merupakan dampak positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

5.3.2. Lancarnya Aktivitas

Lancarnya aktivitas adalah proses kerja atau salah satu kegiatan kerja yang dilaksanakan dalam tiap bagian didalam sebuah pekerjaan yang mengarah pada

penguasaan, pengetahuan, keaktifan dan kegiatan yang dilakukan sehingga menimbulkan tingkah laku yang progresif dan adaptif.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Lancarnya Aktivitas Dalam Bekerja Pada SMKS YPPI Tualang

No	Indikator	Kategori					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Absensi kerja yang tidak rumit	5	19	6	0	0	30
		16.67%	63.33%	20.00%	0.00%	0.00%	100%
2	Suasana kerja yang kondusif	8	18	4	0	0	30
		26.67%	60.00%	13.33%	0.00%	0.00%	100%
3	Menjalin kerjasama yang baik antar sesama pendidik	5	17	7	1	0	30
		16.67%	56.67%	23.33%	3.33%	0.00%	100%
Jumlah		18	54	17	1	0	90
Skor		90	216	51	2	0	359

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan hasil tanggapan responden terhadap variabel lancarnya aktivitas dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah absensi kerja yang tidak rumit dan dari hasil tanggapan responden yang menjawab “Sangat Setuju” ada 5 responden dengan persentase 16,67%, dan yang menjawab “Setuju” ada 19 orang responden dengan persentase 63,33%, yang menjawab “Kurang Setuju” ada 6 orang responden dengan persentase 20,00%.

Dari tanggapan responden terhadap indikator yang diajukan dikuesioner penelitian suasana kerja yang kondusif, dari hasil tanggapan responden yang didapatkan yang menjawab “Sangat Setuju” ada 8 responden dengan persentase 26,67%, tanggapan responden yang menjawab “Setuju” ada 18 orang responden dengan persentase 60,00%, dan yang menjawab “Kurang Setuju” ada 4 orang responden dengan persentase yang didapat 13,33%.

Sedangkan tanggapan responden terhadap indikator yang diajukan dikuesioner penelitian menjalin kerjasama yang baik antar sesama pendidik mendapatkan tanggapan responden yang menjawab “Sangat Setuju” ada 5 responden dengan persentase 16,67%, tanggapan responden yang menjawab “Setuju” ada 17 orang responden dengan persentase 56,67%, yang menjawab “Kurang Setuju” ada 7 responden dengan persentase 23,33%, dan yang menjawab “Tidak Setuju” ada satu orang responden dengan persentase 3,33%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor perolehan unsur komponen lancarnya aktivitas pegawai dalam bekerja pada SMKS YPPI Tualang dinilai baik dengan total skor 359

Dapat dilihat dari SMKS YPPI Tualang dapat dimaknai bahwa lancarnya sebuah aktifitas pada pekerjaan merupakan suatu hal yang positif bagi karyawan yang berdampak untuk meningkatkan kualitas dan kuatintanya kerjanya, berikut rekapitulasi jawaban responden mengenai Semangat Kerja Guru pada SMKS YPPI Tualang :

5.3.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Guru pada SMKS YPPI Tualang

Berdasarkan tabel dan keterangan yang dikemukakan diatas, maka berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap analisis semangat kerja guru pada SMKS YPPI Tualang.

Tabel 5.11
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja Guru Pada SMKS YPPI Tualang

No	Indikator	Tingkat Kesesuaian					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Merasa puas dalam bekerja akan hal yang saya kerjakan	30	80	12	-	-	122
2	Mendapatkan gaji yang sesuai	45	76	6	-	-	127
3	Sebagai guru berupaya untuk maju dalam perkembangan profesionalisme guru agar menghasilkan pendidikan yang bermutu	5	92	12	4	-	113
4	Absensi kerja yang tidak rumit	25	76	18	-	-	119
5	Suasana kerja yang kondusif	40	72	12	-	-	124
6	Menjalin kerjasama yang baik antar sesama pendidik	25	68	21	2	-	116
Jumlah							721

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti, 2021

Skor Maksimal = Indikator x Nilai Tertinggi x Responden

$$= 6 \times 5 \times 30 = 900$$

Skor Minimal = Indikator x Nilai Terendah x Responden

$$= 6 \times 1 \times 30 = 180$$

Rata-Rata = $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$= \frac{900 - 180}{5} = 144$$

Berdasarkan rekapitulasi diatas, maka untuk menemukan tingkat kategori pengaruh semangat kerja guru pada SMKS YPPI Tualang, maka ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Baik	756 – 900
Kategori Baik	612 – 756
Kategori Cukup	468 – 612
Kategori Kurang Baik	324 – 468
Kategori Sangat Tidak Baik	180 – 324

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 5.11 maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru pada SMKS YPPI Tualang kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah total skor indikator yang diperoleh 721 berada diantara 612 – 756.

5.4. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1) Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, Metode yang digunakan menguji validitas dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Tabel 5.12
Uji Validitas Penilaian Kinerja (X)

No	Koefesien Korelasi	R Tabel	Status
1	0,664	0,361	Valid
2	0,450	0,361	Valid
3	0,577	0,361	Valid
4	0,723	0,361	Valid
5	0,517	0,361	Valid
6	0,657	0,361	Valid
7	0,545	0,361	Valid
8	0,831	0,361	Valid
9	0,502	0,361	Valid
10	0,547	0,361	Valid
11	0,443	0,361	Valid
12	0,650	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti, 2021

Dari tabel penilaian kinerja (X) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel

produk moment untuk $df=N-2 = 30-2= 28$ untuk alpha 0,05 adalah 0,361. Dari 12 pernyataan, maka pernyataan 1-12 valid.

Tabel 5.13
Uji Validitas Semangat Kerja Guru (Y)

No	Koefesien Korelasi	R Tabel	Status
1	0,769	0,361	Valid
2	0,560	0,361	Valid
3	0,447	0,361	Valid
4	0,703	0,361	Valid
5	0,588	0,361	Valid
6	0,616	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti, 2021

Dari tabel semangat kerja guru (Y) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid dan tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan r tabel product moment $df=N-2 = 30-2 = 28$ untuk alpha 0,05 adalah 0,361. Dari 6 pernyataan, maka pernyataan 1-6 valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 5.14
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar Koefisien Alpha	Croanbach's Alpha	Keterangan
1	Penilaian Kinerja (X)	0,6	0,885	Reliabel
2	Semangat Kerja Guru (Y)	0,6	0,835	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti, 2021

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai standar koefisien alpha yang cukup besar diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua

pengukur masing-masing variabel dari pernyataan kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel.

5.5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Guru. Untuk pengujiannya Semangat Kerja Guru (Y) dipengaruhi oleh faktor Penilaian Kinerja (X).

Tabel 5.15
Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.746	2.770		3.879	.001
1 Penilaian Kinerja	.287	.059	.675	4.842	.000

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti, 2021

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t yang diperoleh melalui regresi linier sederhana. Persamaan regresi dapat dilakukan :

$$Y = 10,746 + 0,287X$$

Berdasarkan hasil regresi diatas berikut artinya :

- 1) Jika variabel indenpenden bernilai tetap maka variabel dependen (semangat kerja guru) bernilai 10,746.

- 2) Penilaian kinerja bernilai 0,287 yang artinya apabila semangat kerja guru naik 1%, maka penilaian kinerja sebesar 28,7%.

5.6. Uji t-statistik

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial. Rumus untuk Uji t :

Tabel 5.16
Uji t-statistik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.746	2.770		3.879	.001
1 Penilaian Kinerja	.287	.059	.675	4.842	.000

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti, 2021

Dari tabel diperoleh informasi t_{hitung} sebesar 4,842. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,048, maka :

$$t_{hitung} \mathbf{4,842} > t_{tabel} \mathbf{2,048}$$

Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independen penilaian kinerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen semangat kerja guru (Y).

5.7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependennya. (iqbal,2003,116).

Tabel 5.17
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.456	.436	2.0911	1.808

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti, 2021

R Square menunjukkan nilai 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa $0,456 \times 100 = 45,6\%$ penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dan sedangkan sisanya 54,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

5.8. Pembahasan

Sebelum dilakukannya analisis data dan pengalaman data menggunakan analisis linier sederhana dengan program SPSS, terlebih dahulu penelitian di uji coba menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan responden 30 orang dan ini dilakukan di SMKS YPPI Tualang dengan hasil valid dan reliabel yaitu 12

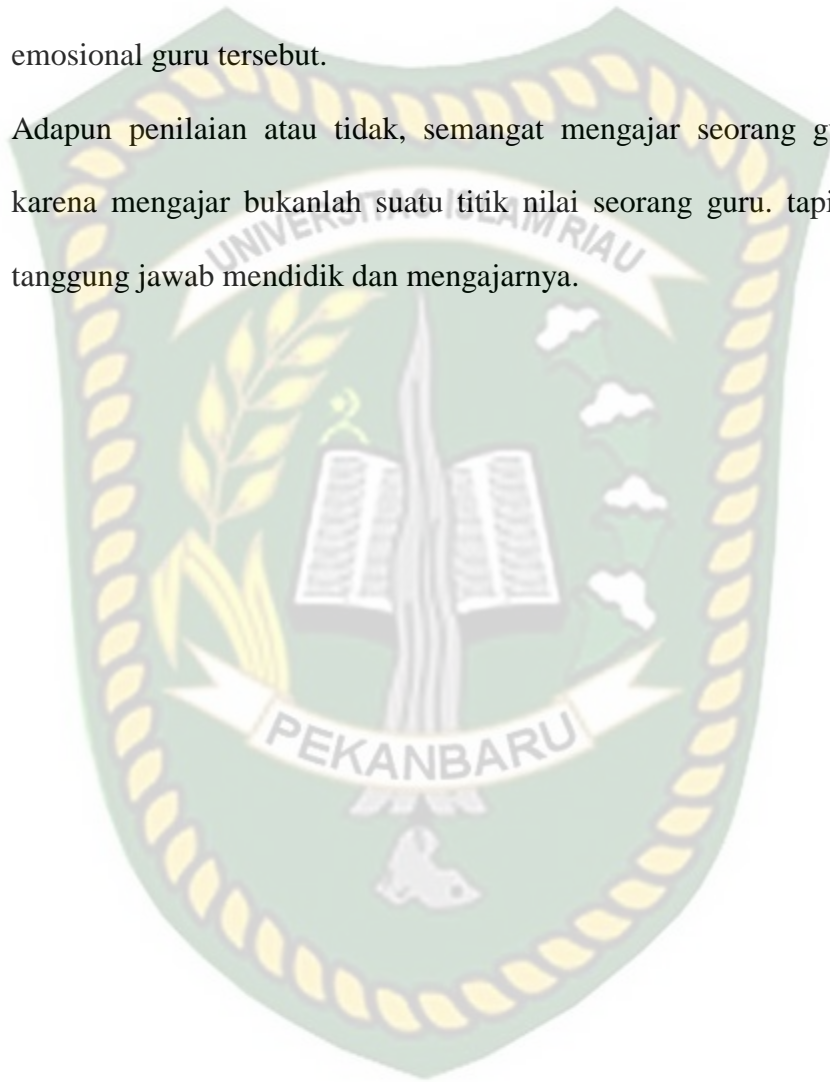
pertanyaan pada variabel penilaian kinerja (X), dan 6 pertanyaan pada variabel semangat kerja guru (Y).

Dari hasil deskriptif ini dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sudah sangat terpenuhi sehingga nilai rata-rata pada penilaian kinerja baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai skor tertinggi penilaian kinerja sebesar 124 (Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan pada SMKS YPPI Tualang). Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel penilaian kinerja yang menunjukkan nilai t_{hitung} 4,842 lebih besar dari t_{tabel} 2,048 atau nilai signifikan 0,000 lebih besar dari alpha 0,05 yang berarti bahwa penilaian kinerja memiliki nilai pengaruh yang signifikan, Hasil uji menunjukkan bahwa $0,456 \times 100 = 45,6\%$ penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru dan sedangkan sisanya 54,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Banyak faktor yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan diantaranya penilaian kinerja dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan kinerja seseorang sehingga kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa pada suatu tujuan yang baik. Dengan demikian penilaian kinerja menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kemajuan sekolah

Dari pendapat responden yang saya terima mengenai kedua variabel penilaian kinerja (X) dan semangat kerja (Y), ada 2 kriteria jawaban yang saya terima yaitu:

- 1) Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja guru sangat berdampak terhadap proses mengajar di dalam kelas maupun diluar kelas, karena dapat mempengaruhi sistem kinerja guru saat mengajar dan dapat mempengaruhi emosional guru tersebut.
- 2) Adapun penilaian atau tidak, semangat mengajar seorang guru pasti ada, karena mengajar bukanlah suatu titik nilai seorang guru. tapi lebih kepada tanggung jawab mendidik dan mengajarnya.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari uraian dan analisa yang dilakukan peneliti, maka secara garis besar hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja guru pada SMKS YPPI Tualang dapat diterima kebenarannya, yang artinya semakin baik penilaian kinerja yang diberikan sekolah terhadap pegawai maka semakin meningkat pula semangat kerjanya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Dari data rekapitulasi yang dilakukan secara keseluruhan terdapat enam dimensi yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional, Kepuasan Pegawai, dan Lancarnya Aktivitas. Dari dimensi tersebut menunjukkan rekapitulasi data yang berada dikategori baik.
3. Berdasar hasil koefisien determinasi juga menunjukkan nilainya berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan sisanya merupakan penilaian kinerja yang membantu mendorong semangat kerja yang maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

4. Dari hasil nilai rekapitulasi keduanya yang tinggi dalam penilaian kinerja adalah 124 (Merencanakan program pembelajaran dengan maksimal) yang dimana semua guru saat sistem pembelajaran dimulai harus sudah ada rancangan buat pembelajarannya tersebut agar tidak ada kesalahan dalam proses pembelajaran jadi seharusnya rencana dalam pembelajaran haruslah maksimal, dan dari nilai hasil rekapitulasi semangat kerja yang mendapat nilai tertinggi adalah 127 (mendapatkan gaji yang sesuai). Dimana semua guru berhak mendapatkan gaji yang sesuai, terlebih lagi sekolah swasta, kalo gaji yang didapat tidak sesuai maka akan mempengaruhi dari semangat kerja guru tersebut, ini berhubungan juga dengan apa yang dikuasai guru tersebut dan mendapatkan bayaran yang sesuai dengan sesuai berapa title pelajaran yang dapat dikuasainya.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka dapat diajukan beberapa saran yang bertujuan untuk peningkatan penilaian kinerja terhadap semangat kerja guru pada SMKS YPPI Tualang adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil deskriptif ini dapat disimpulkan bahwa masih adanya nilai skor yang rendah pada jawaban responden pada penilaian kinerja sebesar 110 (memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran untuk pengembangan diri untuk meningkatkan potensi saya sebagai guru pada SMKS YPPI Tualang) dan pada semangat kerja karyawan sebesar 113 (sebagai guru

berupaya untuk maju dalam perkembangan profesionalisme guru agar menghasilkan pendidikan yang bermutu). Melihat masih adanya skor terendah pada jawaban responden maka SMKS YPPI Tualang dapat meningkatkan penilaian kinerja terhadap semangat kerja guru pada SMKS YPPI Tualang. karena variabel penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi semangat kerja.

2. Dari nilai skor yang terendah tersebut pada penilaian kinerja yang mendapatkan skor 110, yang membuat dia mendapat nilai skor rendah karena masih ada nya yang kurang setuju yaitu sekitar 23,3% dan yang tidak setuju sekitar 10,0%, sudah seharusnya dalam lingkungan sekolah (teknologi dalam proses pembelajaran untuk pengembangan diri dalam meningkatkan kompetensi dari guru tersebut) pihak sekolah dapat menyiapkan peralatan seperti komputer atau laptop dan peralatan pendukung lainnya seperti infokus dan lain-lainnya agar dapat meningkatkan proses dalam pembelajaran dan dapat meningkatkan kompetensi dari sorang guru tersebut.
3. Dalam nilai skor semangat kerja yang menjawab kurang setuju sekitar 13,3% dan yang menjawab tidak setuju sekitar 6,7% yaitu pada (upaya guru untuk maju dalam perkembangan profesionalisme guru agar menghasilkan pendidikan yang bermutu) dalam hal tersebut sebagai guru harus memahami kompetensi profesional terhadap guru yang keterampilan berkaitan dengan :
 - a. Mampu menguasai materi pelajaran yang diajarkan

- b. Menguasai Standar Kompetensi (SK) pelajaran, Kompetensi Dasar (KD) pelajaran dan tujuan pembelajaran dari suatu pelajaran yang diajarkannya
 - c. Mampu mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif sehingga bisa memberi pengetahuan dengan luas dan mendalam
 - d. Mampu bertindak reflektif demi mengembangkan keprofesionalan secara kontiniu
 - e. Mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran dan juga pengembangan diri.
4. Agar meningkatkan penilaian kinerja terhadap semangat kerja guru maka harus memperhatikan bagaimana cara penilaian kinerja itu dilakukan, karena penilaian kinerja dapat dinilai melalui faktor internal dan eksternal terhadap guru tersebut yang dapat mempengaruhi semangat kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit, Erlangga
- Gomes dan Cardoso, Faustino. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrafachrudi. 2000. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: P3T IKIP Malang.
- Moekijat. 2002. *Manajemen sumber daya manusia: manajemen kepegawaian*. Jakarta : mandar maju.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siswanto. 2003. *Penilaian Kinerja*. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Srinalia. 2015. *Faktor-faktor yang Menyebabkan Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa*. Aceh: Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Vol.15, 2,193-207
- Suratman Purnomo. 2017. *Pengembangan Kinerja Guru*. Dosen UIN Bandung.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, dkk. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wursanto. 2001. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanikus.