

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Guru pada SMK PBD Medan

Jamal Thahir Karo Karo¹, Aman Simare-Mare²

^{1,2} Program Studi S3 Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Medan

Email : thahir1297@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja guru pada SMK PBD Medan. Populasi pada penelitian ini adalah Guru pada SMK PBD Medan. 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 SMK PBD Medan.

Kata kunci : Penilaian Kinerja, Semangat Kerja Guru

Abstract

This study aims to determine the effect of performance appraisal on teacher morale at SMK PBD Medan. The population in this study were teachers at SMK PBD Medan. 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 SMK PBD Medan.

Keywords : *Performance Assessment, Teacher Work Spirit*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam setiap kegiatan, menjadi kunci utama yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi program aktivitas yang melibatkan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja merupakan aspek penting dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat, terutama bagi organisasi berorientasi jasa. Meskipun penilaian kinerja dapat meningkatkan semangat kerja, beberapa kendala mungkin muncul, seperti terlibatnya emosi individu yang dapat mengakibatkan penilaian kurang objektif. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus bersifat obyektif, mengukur kinerja pegawai atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Untuk menjaga keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, pemimpin perlu terus menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia, termasuk meningkatkan potensi pekerja. Dalam konteks pendidikan, seorang guru profesional harus memenuhi empat kompetensi dasar sesuai dengan UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

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.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem evaluasi yang dilakukan secara berkala terhadap kinerja seorang pegawai, menilai pencapaian tugas-tugas yang telah ditetapkan atau membandingkan kinerja dengan standar yang telah ditentukan. Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) PBD Medan, yang didirikan pada tahun 2013, memiliki dua jurusan yaitu Airframe PowerPlant dan Elektrical Avionik, serta 30 tenaga pengajar. Untuk mencapai visi dan misinya, SMK PBD Medan perlu tenaga pengajar dengan semangat kerja tinggi, sinergi yang baik di antara mereka, dan kepemimpinan yang tegas. Namun, pengamatan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di SMK PBD Medan masih belum optimal, dipengaruhi oleh kondisi fasilitas yang belum memadai dan perubahan emosional guru dalam proses pembelajaran.

Dalam konteks penilaian kinerja guru, evaluasi tidak hanya berfokus pada kemampuan mendidik siswa, melainkan juga pada tanggung jawab guru di bidangnya. Pengajar harus memiliki ketahanan mental saat mengajar dan menghadapi potensi permasalahan dari lingkungan sekolah. Meskipun demikian, kondisi di SMK PBD Medan belum optimal, dan permasalahan seperti fasilitas yang kurang memadai dan fluktuasi emosional guru menghambat keprofesionalan dalam mengajar. Oleh karena itu, riset yang dilakukan bertujuan untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja guru dan mencari solusi untuk meningkatkan kondisi tersebut.

Berdasarkan tiga penelitian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru dan semangat kerja pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Pada penelitian oleh Zahra Khusnul Lathifah (2016) mengenai penilaian kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam, hasil perhitungan menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini diperkuat dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Austin Alexander Parhusip, Vibi Alamsyah, dan M. Fathur Rahman (2020) mengenai pegawai di Universitas Potensi Utama, yang menunjukkan bahwa semangat kerja, kejelasan peran, dan fisik lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian oleh Edduar Hendri (2010) di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik penilaian kinerja maupun semangat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai.

Dengan adanya permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dan menganalisis apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja guru di SMK PBD Medan. Manfaat dari penelitian ini mencakup aspek pengembangan pengetahuan dan penerapan ilmu bagi peneliti, khususnya dalam menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja. Bagi sekolah, penelitian ini memberikan informasi tentang faktor-faktor penilaian kinerja yang dapat memengaruhi semangat kerja guru, sehingga pemimpin sekolah dapat mengambil kebijakan atau keputusan yang dapat meningkatkan kondisi kerja. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi bagi pihak lain, seperti pihak-pihak yang membutuhkan informasi terkait penilaian kinerja yang berpengaruh terhadap semangat kerja, khususnya di bidang manajemen.

METODE

Pendekatan analisis data yang digunakan adalah deskriptif, yang melibatkan interpretasi data dan hubungannya dengan teori yang mendukung permasalahan. Analisis data kualitatif dan kuantitatif dilakukan, dengan penggunaan skala Likert untuk mengukur respons positif terhadap pertanyaan kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan ketepatan dan konsistensi instrumen penelitian. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur sejauh mana penilaian kinerja memengaruhi semangat kerja guru,

dengan koefisien determinasi (R^2) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

Penelitian ini dilakukan di SMK PBD Medan, yang terletak di Jalan Sepuluh Komplek Perumahan KPR 1 Kelurahan Perawang, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak, Riau, dengan fokus pada penilaian kinerja dan semangat kerja guru. Operasional variabel penelitian melibatkan dua variabel utama, yaitu penilaian kinerja (X) dan semangat kerja guru (Y). Penilaian kinerja guru diukur berdasarkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007. Semangat kerja guru dijelaskan melalui kepuasan pegawai, lancarnya aktivitas, dan iklim serta suasana kerja.

Populasi penelitian mencakup seluruh guru di SMK PBD Medan, yang berjumlah 30 orang, dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer, yang diperoleh langsung dari responden dan pemimpin sekolah, serta data sekunder, yang dikumpulkan dari rencana kerja terkait penilaian kinerja. Teknik pengumpulan data melibatkan wawancara dan penggunaan kuesioner terhadap guru-guru SMK PBD Medan.

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 SMK PBD MEDAN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Penilaian Kinerja pada SMK PBD Medan

Berdasarkan tabel dan keterangan yang dikemukakan diatas, maka berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap analisis penilaian kinerja pada SMK PBD Medan.

Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Analisis Penilaian Kinerja SMK PBD Medan

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	15	68	21	6 - 110

pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi saya sebagai guru

Jumlah

1387

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti

Skor Maksimal = Indikator x Nilai Tertinggi x Responden
= 12 x 5 x 30 = 1800

Skor Minimal = Indikator x Nilai Terendah x Responden
= 12 x 1 x 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 SMK PBD Medan, 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 SMK PBD Medan kriteria penilaian dalam kategori baik karna jumlah total skor yang di peroleh 1387 berada diantara 1244 – 1512

Semangat Kerja Guru

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 menunjukan 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 di tetapkan pada SMK PBD Medan, maka dilakukan analisis sebagai berikut :

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Pegawai Dalam Bekerja Pada SMK PBD Medan

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	1	23	4	2	0	30
		3.33%	76.67%	13.33%	6.67%	0.00%	100%

profesionalisme guru agar menghasilkan pendidikan yang bermutu						
Jumlah	16	62	10	2	0	90
Skor	80	248	30	4	0	362

Sumber : Data Olahan Hasil Peneliti, 2023

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 SMK PBD Medan dinilai baik dengan total skor 362.

Dapat dilihat dari SMK PBD Medan 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.

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 3. Tanggapan Responden Mengenai Lancarnya Aktivitas Dalam Bekerja Pada SMK PBD Medan

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	5	17	7	1	0	30

pendidik	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, 2023

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 SMK PBD Medan dinilai baik dengan total skor 359

Dapat dilihat dari SMK PBD Medan dapat dimaknai bahwa lancarnya sebuah aktifitas pada pekerjaan merupakan suatu hal yang positif bagi karyawan yang berdampak untuk meningkatkan kualitas dan kuatintas kerjanya, berikut rekapitulasi jawaban responden mengenai Semangat Kerja Guru pada SMK PBD Medan.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Guru pada SMK PBD Medan

Berdasarkan tabel dan keterangan yang dikemukakan diatas, maka berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap analisis semangat kerja guru pada SMK PBD Medan.

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja Guru Pada SMK PBD Medan

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 sesuai gaji yang	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 rumit yang tidak	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, 2023

Skor Maksimal = Indikator x Nilai Tertinggi x Responden

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

Skor Minimal = Indikator x Nilai Terendah x Responden
= 6 x 1 x 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 SMK PBD Medan, 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 SMK PBD Medan kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah total skor indikator yang diperoleh 721 berada diantara 612 – 756.

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. Uji Validitas Penilaian Kinerja (X)

No	Koefisien 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, 2023

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 6. Uji Validitas Semangat Kerja Guru (Y)

No	Koefisien 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, 2023

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 7. 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, 2023

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.

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 8. 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, 2023

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%.

1. Uji t-statistik

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

Tabel 9. 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, 2023

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).

2. 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 10. 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, 2023

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.

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 SMK PBD Medan 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 SMK PBD Medan). 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:

- a. 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.
- b. 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.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap semangat kerja guru di SMK PBD Medan. Semakin baik penilaian kinerja yang diberikan sekolah terhadap guru, semakin tinggi pula semangat kerjanya. Hasil rekapitulasi data menunjukkan bahwa keenam dimensi penilaian kinerja, yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional, Kepuasan Pegawai, dan Lancarnya Aktivitas, secara keseluruhan berada pada kategori baik.

Analisis koefisien determinasi menunjukkan pengaruh positif penilaian kinerja terhadap semangat kerja, dengan nilai rekapitulasi tertinggi pada merencanakan program pembelajaran dan mendapatkan gaji yang sesuai. Namun, terdapat beberapa nilai skor rendah pada penilaian kinerja, terutama terkait pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, disarankan agar SMK PBD Medan meningkatkan penilaian kinerja, khususnya dalam hal memanfaatkan teknologi untuk pengembangan diri guru, serta memberikan perhatian pada aspek-aspek yang masih mendapatkan skor rendah, seperti kompetensi profesional dan kegiatan pengembangan diri.

Dalam rangka peningkatan penilaian kinerja dan semangat kerja guru, saran-saran yang dapat diajukan melibatkan perbaikan infrastruktur teknologi di lingkungan sekolah, penyediaan peralatan pendukung, dan peningkatan kompetensi profesional guru. Selain itu, pihak sekolah perlu memperhatikan faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi penilaian kinerja guru, sehingga proses penilaian dapat dilakukan secara objektif dan berkontribusi pada peningkatan semangat kerja.

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 University 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.