

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, sampel yang menjadi sasaran di khususkan pada seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut baik yang berstatus PNS atau NON PNS yang sedang aktif mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut yang berjumlah 5 Madrasah Ibtidaiyah Negeri, diantaranya Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Tanah Laut yang beralamat di Jl. Swadaya Kurau Utara. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Tanah Laut alamat Jalan Samudera Pelihari. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Tanah Laut alamat Jl. Padang Raya Pelaihari. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Tanah Laut yang beralamat Basuki Rahmat No. 46 Pelihari. Kemudian Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Tanah Laut yang beralamat Jl. Raya Kuringkit Pelihari Kabupaten Tanah Laut. Kemudian untuk mengetahui korelasi Kinerja Pengawas dengan Disiplin Kerja Kepala Madrasah terhadap Semangat kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut ini diperoleh melalui instrumen yang berupa kuesioner dan hasil tabulasi data dengan menguji hipotesis.

Data lain yang mendukung yaitu dokumentasi yang berupa hasil observasi. Dalam penelitian ini berusaha mengungkap tiga komponen untuk mengetahui bagaimana tingkat Kinerja Pengawas dan Disiplin Kerja Kepala Madrasah terhadap Semangat Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut. Secara persial Hubungan Kinerja Pengawas dengan Disiplin Kerja Kepala

Madrasah terhadap Semangat Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut dapat di uraikan sebagai berikut:

A. Hubungan Antara Kinerja Pengawas terhadap Semangat Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut

Kinerja Pengawas terhadap Semangat Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut yang terdiri atas 26 butir pernyataan adalah membuktikan bahwa pengawas memiliki peran aktif dan mengarah positif yang berisi tentang pengetahuan guru meningkatkan kompetensi professional, melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar, serta pelaksanaan penelitian tindakan kelas di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut. Kemudian untuk variabel Disiplin Kerja Kepala Madrasah yang terdiri dari 15 butir pernyataan yang berisikan tentang masalah disiplin jam kerja, instruksi dari atasan, serta intruksi prosedur dalam bekerja sesuai tata tertib yang berlaku di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut. Kemudian untuk variabel Semangat Kerja guru Madrasah yang terdiri dari 34 butir pernyataan yang berisikan tentang melaksanakan PBM, mengembangkan alat pembelajaran, kerjasama dalam menjalankan tugas, serta melaksanakan evaluasi pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut.

Jumlah keseluruhan butir pernyataan adalah 75 butir pernyataan ditambah dengan pengisian identitas responden, yaitu jenis kelamin, status guru. Skor jawaban untuk masing-masing butir pernyataan adalah skala Likert: 5,4,3,2,1. Dengan kriteria berdasarkan indikator variabel. Berdasarkan teknik analisis

sebagaimana dikemukakan dalam hasil pengolahan data di atas, maka tingkat Kinerja Pengawas terhadap Semangat Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut dapat dibahas sebagai berikut. Suatu kegiatan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada persiapan yang matang tentang kegiatan/program yang dimaksud. Demikian pula dengan kinerja pengawas yang dihubungkan dengan semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut. Untuk mengungkap persiapan guru dalam memacu semangat kerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut, peneliti mengajukan butir-butir pertanyaan bersifat subyektif terhadap guru-guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri menyangkut pemahaman dalam melaksanakan semangat kerja guru madrasah ibtidaiyah negeri di Kabupaten Tanah Laut dengan meningkatnya hasil belajar siswa, tingkat absensi guru rendah, tingkat mutasi menurun dan berkurangnya kegelisahan.⁷⁰

Pada faktor tingkat kinerja pengawas dalam meningkatkan semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut mengacu pada supervisi akademik, supervisi manajerial dan supervisi lembaga.⁷¹ Untuk hasil tabulasi data yang didapat dilapangan dapat dilihat bahwa dari 105 responden yang disebari kuesioner, diperoleh distribusi jawaban responden untuk kinerja pengawas Madrasah Ibtidaiyah Negeri, yaitu sebanyak 31.43% cukup berperan aktif, sebanyak 58.10% berperan aktif, dan sebanyak 10.48% selalu berperan aktif. Terlihat bahwa dari 105 responden tersebut didominasi oleh responden yang

⁷⁰ Tiolina Evi, *Kajian teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan*, (Jurnal), (Dosen Tetap ABFI Institut Perbanas, 2019)

⁷¹ Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*,..., h. 87

memasuki kriteria berperan aktif yaitu sejumlah 58.10%. Berikut hasil persentase jawaban responden untuk kinerja pengawas Madrasah Ibtidaiyah Negeri dapat dirangkum dalam tabel dibawah ini :

Interval Penilaian	Keterangan	Jumlah	Persentase %
105 - 130	Selalu Berperan Aktif	11	10.48
79 - 104	Berperan Aktif	61	58.10
53 – 78	Cukup Berperan Aktif	33	31.43
27 – 52	Jarang Berperan Aktif	0	0
0 – 26	Tidak Berperan Aktif	0	0
Jumlah		105	100.00

Hal ini berarti situasi pengawas Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut masih berperan aktif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Persamaan persepsi guru dari 5 Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang berbeda dapat kita simpulkan masih berperan aktif. Kemudian hasil perhitungan hipotesis yang di uji antara variabel kinerja pengawas terhadap semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut dengan koefisien regresi, T-hitung 2.594 dan nilai t_{tabel} untuk adalah (1,97) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.114 \geq < \alpha = 5\%$. maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Kinerja Pengawas Terhadap Semangat Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut.

Dari gambaran di atas menunjukkan bahwa semangat kerja guru yang mengajar pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-kabupaten Tanah Laut, yang disebabkan kinerja pengawas termasuk dalam kategori baik.

Pemaknaan terhadap kinerja pengawas mengarah pada tiga fokus yaitu: individual centered, mengarah pada kualitas personal pengawas, Job centered, mengarah pada unjuk dalam bidang yang menjadi tanggungjawab pengawas, berkaitan dengan tiga aspek yaitu pengetahuan dan penguasaan tugas serta tanggung jawab, keterampilan perilaku yang berkaitan dengan penguasaan cara, teknik kerja, dan unjuk kerja, sikap yang berkaitan dengan melakukan hubungan baik dengan unsur manusia yang terlibat dalam proses pelaksanaan kerja (Tenaga Kependidikan) yang direfleksikan kedalam sikap dan tindakan untuk mewujudkan kinerja yang efektif. Objective centered, mengarah pada hasil kerja atau prestasi kerja.

Dari acuan teori tersebut dan menganalisis dari hasil penelitian, penulis menyusun definisi operasional tentang kinerja menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi secara tersadar sebagai seorang pengawas dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Kinerja pengawas yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah madrasah, karena terciptanya kinerja yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

B. Hubungan Antara Disiplin Kerja Kepala Madrasah Terhadap Semangat Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut

Kemudian untuk hasil distribusi frekuensi hasil kuesioner variabel disiplin kerja kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut. Dapat dilihat

bahwa dari 105 responden yang disebari kuesioner diperoleh distribusi jawaban responden sebanyak 0.00% sangat tidak baik, sebanyak 0.00% tidak baik, sebanyak 30.48% cukup baik, sebanyak 59.05% baik, dan sebanyak 10.48% sangat baik. Terlihat bahwa dari 105 responden tersebut didominasi oleh kriteria “baik” yaitu sebesar 59.05%. Berikut hasil persentase jawaban responden untuk disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut dapat dirangkum dalam tabel dibawah ini :

Interval Penilaian	Keterangan	Jumlah	Persentase %
57 – 70	Sangat Baik	23	21.90
43 – 56	Baik	72	68.57
29 – 42	Cukup Baik	10	9.52
15 – 28	Tidak Baik	0	0
0 – 14	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		105	100.00%

Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut sangat baik, setuju dengan hasil pertanyaan yang mengarah positif yang di lampirkan di kuesioner. Dari 5 Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang ada di Kabupaten Tanah Laut dengan jarak yang lumayan jauh antara madrasah dengan tempat tinggal Kepala Madrasah dapat di simpulkan masih memasuki kategori disiplin, baik dalam disiplin waktu, menjalankan tugas serta menjalankan kewajiban.

Pembahasan selanjutnya adalah hasil perhitungan hipotesis yang di uji antara variabel disiplin kerja Kepala Madrasah terhadap semangat kerja guru

Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut dengan nilai koefisien regresi, T-hitung 2.878 dan nilai t tabel untuk adalah (1,97) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.209 \geq < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut”. Kedua variabel penelitian yaitu Disiplin Kerja Kepala Madrasah terhadap semangat kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut memberikan indikasi adanya hubungan yang positif terhadap semangat kerja. Keeratan hubungan antara kinerja pengawas dan disiplin kerja kepala madrasah dapat diketahui dari koefisien korelasi secara simultan. Dengan demikian semakin baik kinerja pengawas dengan disiplin kerja kepala madrasah maka semakin tinggi semangat kerja guru.

Hal lain yang dapat dicapai karena didukung oleh faktor-faktor antara lain: adanya kesadaran diri dari masing-masing kepala madrasah itu sendiri maka setiap berangkat ke madrasah dan mulai mengerjakan pekerjaan sebagian besar kepala madrasah selalu tepat waktu, dan juga sebagian besar kepala madrasah di Kabupaten Tanah Laut mempunyai kesadaran untuk berpakaian rapi dan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh kantor tersebut.⁷²

⁷²Syahid Syaputra, Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, (Tesis), h. 23.

C. Hubungan Antara Kinerja Pengawas, Disiplin Kerja Kepala Madrasah Terhadap Semangat Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut

Hipotesis ketiga untuk hasil distribusi frekuensi hasil kuesioner variabel semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut. Dapat dilihat bahwa dari 105 responden yang disebari kuesioner diperoleh distribusi jawaban responden sebanyak 0.00% sangat tidak baik, sebanyak 0.00% tidak baik, sebanyak 30.48% cukup baik, sebanyak 59.05% baik, dan sebanyak 10.48% sangat baik. Terlihat bahwa dari 105 responden tersebut didominasi oleh kriteria baik yaitu sebesar 59.05%. Berikut hasil persentase jawaban responden untuk kinerja pengawas, disiplin kerja kepala madrasah terhadap semangat kerja guru madrasah ibtidaiyah negeri Se-Kabupaten Tanah Laut dapat dirangkum dalam tabel dibawah ini :

Interval Penilaian	Keterangan	Jumlah	Persentase %
137 - 170	Sangat Baik	11	10.48
103 - 136	Baik	62	59.05
69 - 102	Cukup Baik	32	30.48
35 - 68	Tidak Baik	0	0
0 - 34	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		105	100.00

Ini menunjukkan bahwa semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut sangat baik, setuju dengan hasil pertanyaan yang mengarah positif yang di lampirkan di kuesioner. Hasil perhitungan hipotesis yang

di uji antara variabel kinerja pengawas, disiplin kerja kepala madrasah terhadap semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri dengan nilai signifikansi $0.648 \geq 0,05$ maka H_0 ditolak, dengan hasil F hitung (1.98) lebih besar dari pada ttabel ($\alpha = 0,05$) (1.76) pada derajat kebebasan 105 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada hubungan antara kinerja pengawas (X1), disiplin kerja kepala madrasah (X2) secara bersama-sama terhadap semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut (Y).

Berdasarkan hasil penelitian kategori yang dicapai untuk kinerja pengawas dilihat dari hasil persentase sebesar 58.01% dalam kategori berperan aktif dimana pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pengawas tidak dirasakan sebagai suatu kewajiban melainkan dipandang sebagai sebuah kegiatan kerja yang menyenangkan dan harus dilaksanakan sebagai akibat dari kewajibannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan disiplin kerja sebesar 59,05% hal ini termasuk dalam kategori baik, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi madrasah dan warga madrasah. Disini disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku kepala madrasah pada madrasahnya untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan madrasah dapat tercapai.⁷³

Sedangkan semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Tanah Laut memang dikategorikan baik hal ini dapat ditunjukkan adanya senyum

⁷³ R. Supomo, Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..., h. 134

dan tawa yang mencerminkan kebahagiaan guru dalam bekerja, memiliki inisiatif yang tinggi untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan, berfikir kreatif dan luas dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas, menyenangi apa yang sedang dilakukan dan lebih fokus pada tugas dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan, menaruh minat pada tugasnya karena sesuai keahlian dan keinginannya, bertanggung jawab dan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugasnya, memiliki kemauan bekerja sama dengan guru yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja, berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.⁷⁴ Adanya kepuasan kerja pegawai yang diikuti oleh semangat kerja yang meningkat merupakan suatu bentuk tanggungjawab moral seorang guru terhadap madrasah dan merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas yang diserahkan kepada.

Dari hasil uji hipotesis ternyata variabel kinerja pengawas perlu mendapat perhatian dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Hal ini ditunjukkan dari kontribusi variabel bebas yang paling besar memberikan hubungan terhadap kinerja kepala madrasah dan guru. Faktor tentang Ikatan emosional, menumbuhkan rasa memiliki, dan loyalitas terhadap tempat guru bertugas merupakan faktor yang paling melekat pada profil guru. Dengan demikian faktor penentu terciptanya semangat kerja guru adalah keadaan dimana atasan atau pimpinan memiliki kinerja yang baik dan tegas. Disamping itu juga kesadaran

⁷⁴ Syahid Syaputra, *Pengaruh Semangat Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk*, (Tesis,...), h. 18

pegawai atau guru untuk selalu menjalankan tugas dan kewajiban, baik secara formatif maupun secara tindakan. Disisi lain seorang guru harus menanamkan sikap semangat agar berkontribusi terhadap pengawas ataupun kepala sekolah, hingga akhirnya menghasilkan iklim semangat kerja yang optimal di madrasah khususnya di Madrasah Ibtidayah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut.