

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 TAPEN  
BONDOWOSO**

Lailatul Fitriya

Universitas Muhammadiyah Jember

**Abstrak:** Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso. Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja.. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 42 responden, dengan menggunakan metode sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, koefisien determinasi, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas. Dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Dan variabel disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Hasil dari pengujian secara simultan ( uji f) menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama –sama memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja

***Abstract:** This study, entitled influence work motivation and discipline to the morale of teachers at SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso. The aim is to determine whether the motivation and discipline of work and simultaneous partial effect on morale .. The population used in this study amounted to 42 respondents, using census method. The method used in this research is using validity, reliability testing, multiple linear regression analysis, F test, t test, the coefficient of determination, normality test, multicollinearity, heterokedastisitas test. From the results of partial hypothesis test (t test) showed results that motivation*

*significantly influence the morale of teachers. And work discipline variables also have a significant effect on the morale of teachers. The results from simultaneous testing (test f) show the results of that work motivation and discipline together - Same have a significant effect on morale.*

*Key words: work motivation, work discipline and morale*

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka mau melakukan apa saja yang diharapkan oleh pelaku pendidikan (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 16). Salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia yaitu rendahnya kualitas guru atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh sekolah. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Sumber daya manusia yang cakap, tidak selalu menjamin produktifitas kerja yang baik. Ada banyak faktor yang membuat organisasi dapat berjalan dengan baik dan tercapai tujuannya diantaranya yaitu semangat kerja yang baik dan meningkat setiap harinya.

Menurut Hasley (2001) semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang

karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha – usaha kelompok kerjanya. Semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Dressler (2001 : 167) semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan disiplin kerja. Untuk meningkatkan disiplin kerja maka dibutuhkan motivasi kerja. Menurut Sowatno (2001) manfaat motivasi diantaranya adalah mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, loyalitas dan kestabilan pegawai. Sehingga dapat disimpulkan manfaat motivasi kerja ini sebagai dorongan untuk melakukan pekerjaan tersebut menjadi lebih semangat dan

tidak ada kendala dalam pekerjaan. Aspek lain yang dinilai mempengaruhi semangat kerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan- kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (Siagian, 2006)

SMP Negeri 1 Tapan adalah salah satu dari dua SMP Negeri yang berada di kecamatan Tapan. Yang mempunyai visi berprestasi, berdaya saing dan berwawasan lingkungan serta berbudi

ludur berdasarkan iman dan takwa. SMP Negeri 1 Tapan sering mendapatkan juara dibidang non akademik seperti karate, PMR dan pramuka se kabupaten Bondowoso tetapi kurang berprestasi dalam bidang akademik, jumlah siswa dan guru di SMPN 1 Tapan cukup banyak dibandingkan dengan SMPN lain yang berada di kecamatan Tapan. Berikut ini adalah tabel prestasi siswa-siswi di SMP Negeri 1 Tapan mulai tahun 2012 sampai 2016:

Tabel 1 Daftar Siswa SMP Negeri 1 Tapan yang Berprestasi non Akademik

No	Nama Siswa	Tgl Kegiatan	Jenis Lomba	Tingkat	Juara Ke
1	Diniarti	16 Januari 2012	PMR	Kabupaten	3
2	Suci S.	6 Agustus 2012	Pramuka	Kabupaten	1
3	Hidayat	18 Maret 2013	Tekwondo	Provinsi	2
4	Dwi Cahyani	2 April 2014	Karate	Kabupaten	4
5	Kelas 8a	12 Agustus 2014	Voli	Kabupaten	1
6	Kelas 9c	3 Agustus 2015	Sepak Bola	Kabupaten	3
7	Kelas 9a	5 Agustus 2015	Drum Band	Kabupaten	3

Sumber: Data SMP Negeri 1 Tapan

Dari data di atas diketahui bahwa siswa SMP Negeri 1 Tapan sering mendapat juara di bidang non akademik tetapi pada bidang akademik siswa tidak berprestasi, hal tersebut dapat disebabkan oleh cara belajar mengajar

guru yang tidak maksimal dan guru yang sering tidak mengajar.

Diketahui berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa semangat guru di SMPN 1 Tapan masih belum maksimal. Kondisi tersebut disebabkan oleh beberapa hal

diantaranya Masih terlihat guru yang tidak memaksimalkan jam kerja ketika masuk kerja. Masih banyak guru yang yang meninggalkan sekolah tanpa ijin

pada waktu jam kerja karena berbagai keperluan.

Berikut ini adalah tabel status kepegawaian di SMP Negeri 1 Tapen

Tabel 2 Status Kepegawaian

<b>Status Kepegawai</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Guru (PNS)</b>	33
<b>Guru Tidak Tetap (GTT)</b>	9
<b>Total</b>	42

Sumber : Data SMP Negeri 1 Tapen

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa guru (PNS) berjumlah 33 orang dan guru tidak tetap (GTT) berjumlah 9 orang sehingga total keseluruhan guru yang mengajar di SMPN 1 Tapen berjumlah 42 orang.

Hal ini juga didukung oleh laporan presensi tahunan guru. Yang diantaranya dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3 Presensi Guru

<b>Tahun</b>	<b>Keterangan</b>					<b>Prosentase</b>
	Sakit	Ijin	Cuti	Dinas Luar	Alpa	
<b>2013</b>	74	43	25	58	39	28,9
<b>2014</b>	12	22	3	16	20	14,8
<b>2015</b>	4	2		5	76	56,3

Sumber : Data SMP Negeri 1 Tapen

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa pada tahun 2013 guru tidak masuk tanpa keterangan atau alpa berjumlah 39 atau sebesar 28,9 persen . pada tahun 2014 guru yang tidak masuk tanpa keterangan berkurang menjadi 20 atau sebesar 14,8 persen. Dan pada tahun 2015 guru yang tidak masuk tanpa keterangan mengalami kenaikan

yang sangat signifikan berjumlah 76 atau sebesar 56,7 persen. Belum optimalnya semangat kerja guru di SMPN 1 Tapen tidak dapat dipisahkan dari belum optimalnya tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja. Untuk menunjukkan semangat kerja yang baik, dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja yaitu dengan

terpenuhinya kebutuhan fisiologis, adanya jaminan kerja dan adanya penghargaan atas prestasi kerja. Dengan meningkatkan disiplin kerja dapat meningkatkan frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja. Kedisiplinan guru di SMPN 1 Tapan belum memenuhi harapan, karena adanya faktor-faktor penghambat yang tidak mendukung dan penerapan disiplin sumber daya manusia itu sendiri masih kurang diperhatikan. Untuk itu penerapan disiplin juga harus didukung oleh pemberian motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian Sri Indarti (2011) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau” menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pada sekretariat daerah provinsi Riau secara signifikan baik secara parsial maupun simultan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMPN 1 Tapan”.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapan?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapan?

### **Tujuan penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapan.

### **Kegunaan Penelitian**

Penyusunan penelitian ini memiliki beberapa kegunaan antara lain:

1. Bagi obyek yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran atau informasi yang bermanfaat bagi SMPN 1 Tapen

2. Bagi akademis

Bagi pihak akademis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan wacana.

3. Bagi peneliti

Dengan adanya peneliti ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang didapat dan mampu memadukan dengan kenyataan.

### **Tinjauan Teori**

Menurut Swasto (2011:71) Motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi. Robbins (2011:156) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dari pengertian yang lebih luas

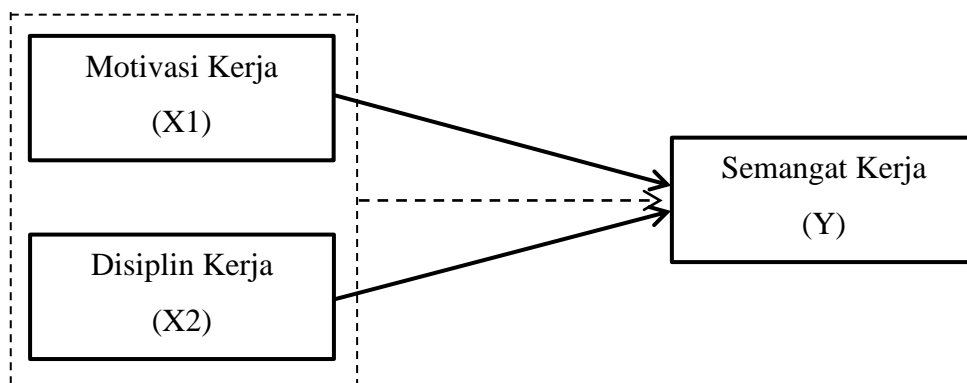
motivasi sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi juga menggerakkan aktivitas kelompok. Indikator motivasi menurut Maslow (dalam Robbins dan Judge : 2012) yaitu: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki, Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompotensi dan mendapat dukungan serta pengakuan), Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif : mengetahui, memahami dan menjelajahi, kebutuhan estetik, keserasian, keteraturan dan keindahan, kebutuhan aktualisasi diri : mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya.

Menurut Soejono (2000) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan

disiplin karyawan yang baik maka sulit untuk perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Soejono (2000) pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai diantaranya : a. Sanksi hukuman adalah bentuk ketegasan seorang pemimpin terhadap karyawannya. Dengan tujuannya agar karyawan dapat mentaati peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan dengan baik. b. Harus menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik. d. Taat terhadap aturan kantor. Taat terhadap aturan kantor merupakan hal penting yang perlu dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Dengan tujuan agar perilaku indisipliner karyawan dapat berkurang.

Menurut Hasley (2001) semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha – usaha kelompok kerjanya. Menurut Nitisemito (2002 : 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik. Semangat kerja lebih ditekankan sebagai sesuatu yang positif sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik. Indikator-indikator semangat kerja menurut Hasley (2001) sebagai berikut: Kenyamanan kerja karyawan, Kondisi psikologis karyawan, Semangat kelompok, Kekuatan untuk melawan frustrasi

Setelah melakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah maka selanjutnya dibentuk sebuah kerangka pemikiran teoritis yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran teoritis dan model penelitian ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 1. model penelitian

### Metode

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan perumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang diteliti ini dapat diklasifikasi sebagai penelitian *explanatory research*. Penelitian melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini di SMPN 1 Tapan. Penelitian ini akan menyajikan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dengan semangat kerja .

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115).Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru SMPN 1 Tapan yang berjumlah 42 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan metode sampling jenuh yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:66)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden dari kuisisioner. Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang



atau lembaga lain dan telah dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari SMPN 1 Tapen seperti profil, jumlah guru dan lain-lain

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan SPSS for Windows versi 21. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya terhadap 42 responden. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali,2006). Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai *r hitung (correlation item total correlation)* dengan nilai *r tabel (n-2)* dengan ketentuan untuk *defreeof freedom* ( $df = n - k$ , dimana adalah

jumlah sampel yang digunakan dan *k* adalah jumlah variabel independennya. Jadi *df* yang digunakan adalah  $42-2=40$  dengan alpha sebesar 5%, maka menghasilkan nilai *r tabel* 0,3044. Jika *r hitung* lebih besar dari *r tabel* berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 Ghozali(2009).

**Tabel 4 :** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	3,392	0,970
2	Motivasi Kerja (X1)	0,383	0,071
3	Disiplin Kerja (X2)	0,326	0,104

**Tabel 5 :** Hasil uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,937
2	<i>R Square</i>	0,877
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,871

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk uji t apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $t_{hitung} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikan  $t_{hitung} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan taraf signifikan 0,05. Untuk uji F, jika  $F_{hitung} < F_{tabel} (k, n-k-1)$  dan signifikan  $F_{hitung} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan sebaliknya.

### **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan keempat variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula semangat kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja.

Menurut Wilson Bangun (2012 : 312) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Terbentuknya motivasi yang kuat maka akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap semangat kerja. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (5,407) > t_{tabel} (1,6839)$  yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 1 Tapan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Titik Buroidah (2014), Iin Qomariyah (2014)

dan Sri Indarti (2011) yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja.

Menurut Soejono (2000) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap semangat kerja. Jika disiplin kerja tinggi maka semangat kerja akan tinggi. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (3,125) >  $t$  tabel (1,6839)

yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Artinya bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 1 Tapan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Edi Winata (2010), Iin Qomariyah (2014) dan Sri Indarti (2011) yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

c. Pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja.

Menurut Siswanto (2000 : 35) mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat

dikurangi dan absensi akan dapat diperkecil Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Artinya bahwa ada motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja guru SMP Negeri 1 Tapen. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sri Indarti (2011), yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja.

#### **SIMPULAN**

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso.

Beberapa penelitian yang dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Penelitian-penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja seperti gaya kepemimpinan dan kompensasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asmirasih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Baldoni, John. 2005. *Motivation, Secrets Of Greant Leaders*. Mc Graw Hill, New York.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Buroidah, Titik. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada Guru Dan Karyawan SMK Pancasila 1 Kutoarjo*. Jurnal.
- Dimiyati dan Mudjiono. 1994. *Belajar Dan Pembelajaran*. Rineka Cipta, Jakarta.

- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Dressler, Gary. 2001. *Manajemen Personalia Teknik Dan Konsep Modern*. Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Ferdinan, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam (2006). *Statistik Nonparametrik*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2003. *Behavior In Organization*. Eight Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasley, George D. 2001. *Bagaiman Memimpin Dan Mengawasi Pegawai Anda*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Indarti, Sri. 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Jurnal.
- Junaidi, Ahmad. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Andatu Mulia Jember*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Malhotra. 2005. *Desain Penelitian*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembilan, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoadmodjo. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Renika Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta.

- Purwanto, Ngalim. 2006. *Pengertian Motivasi*. PT. Asdi M. Ahasatya. Jakarta.
- Qomariyah, Iin. 2014. *Pengaruh motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru Di MAN 2 Jember*. Jurnal.
- Ridwan, 2006. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabet, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2011. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika, Edisi Bahasa Indonesia, Prehalindo, Jakarta.
- Robbins,& Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas, Salemba Empat, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan, Jakarta.
- Samsudin, Sadui. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2006. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gunung agung, Jakarta.
- Silviana. 2015. *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Kabupaten Jember*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Singodimedjo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS, Surabaya.
- Siswanto. 2000. *Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soedijiarto. 1991. *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional*. PT. Grasindo, Jakarta.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2003. *Metologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabet, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta

Swasto, Bambang. 2011.  
*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Imbalan.* FIA Unibraw, Malang.

Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.* Gramedia Pustaka, Jakarta.

Winata, Edi. 2010. *Pengaruh Disiplin Dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera cabang Pasuruan Kota.* Jurnal.