



Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran

Chatrin Mustika Samudra^{1*}, Bowo Santoso²

^{1,2}Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

*Email : chatrinmustika4@gmail.com

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.938>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2022-06-16

Diperbaiki :
2022-06-18

Disetujui :
2022-06-22

ABSTRAK

SMKN 2 Buduran Sidoarjo, merupakan organisasi yang memiliki peran untuk meningkatkan pengembangan melewati tenaga pendidik, keberhasilan pengembangan dilihat melalui semangat kerja, disiplin kerja dan kompetensi tenaga pendidik. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Diperoleh 51 sampel dari seluruh populasi tenaga pendidik SMKN 2 Buduran Sidoarjo, melalui teknik Sampel Jenuh. Perolehan data melalui pengumpulan data primer dan sekunder dengan mengambil data dari sekolah serta penyebaran kuesioner kepada responden. Kemudian di analisis dengan *Partial Least Square (PLS)*, melalui uji koefisien Outer Model, Inner Model, dan Uji Hipotesis. Ditunjukkan hasil penelitian yaitu Semangat Kerja, Disiplin kerja, dan Kompetensi Tenaga Pendidik berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo.

Kata Kunci: Semangat Kerja; Disiplin Kerja; Kompetensi; Pengembangan

ABSTRACT

SMKN 2 Buduran Sidoarjo, has a role to improve the development of educators, increase development through work spirit, work discipline and competence of educators. The quantitative approach used in this study. Obtained 51 samples from the entire population of educators at SMKN 2 Buduran Sidoarjo, through the Saturated Sample technique. Obtaining data through primary and secondary data collection by taking data from schools and distributing questionnaires to respondents. Then analyzed by Partial Least Square (PLS), through the Outer Model coefficient test, Inner Model, and Hypothesis Testing. It is shown that the results of the study, namely Work Spirit, Work Discipline, and Competency of Educators have a Positive and Significant Effect on the Development of SMKN 2 Buduran Sidoarjo.

Keywords: Work Spirit; Work Discipline; Competence; Development

PENDAHULUAN

Hal paling utama yang selalu berkaitan dengan adanya pengembangan organisasi adalah sumber daya manusia. Maka, berkembang atau tidaknya organisasi tergantung dari adanya kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi mampukah sumber daya manusia mengelola dengan baik agar terus berkembang. Tentunya hal tersebut tidak terlepas dari adanya problematika yang akan dihadapi, sehingga sangat perlu adanya hal yang dapat meningkatkan pengembangan organisasi. Dimana suatu organisasi yang ingin menstabilkan eksistensi maupun daya saingnya, mengharuskan perhatian Pengembangan Organisasi secara menyeluruh. Utamanya, adanya dua hal yang perlu diperhatikan pengembangan organisasi yakni eksternal dan internal organisasi. Secara eksternal hal yang dapat mempengaruhi ialah persaingan kompetitif dari organisasi, kemajuan ilmu pengetahuan juga teknologi. Penyebab internalnya ialah struktur, sistem, prosedur, dan ataupun sarana prasarana Taliziduhu Ndraha 1999 dalam (Nikous et al. 2020).

Adapun berbagai pertimbangan mengapa pengembangan organisasi perlu dilakukan, yakni pertama gagalnya sebuah penerapan hasil kedalam sebuah penugasan. Suatu yang terprogram serta tersusun secara sistematis namun faktor dari lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung menjadikan tujuan menghadapi kegagalan. Selanjutnya, transformasi yang terjadi berjalan cepat, sehingga mengharuskan organisasi bersiaga. Karena hal tersebut, pengembangan organisasi harus dikembangkan secara maksimal supaya mampu menggapai perubahan secara lebih seraga dan berkemampuan (Davis, Keith Newstrom, John W Dharma, 1995) dalam (“Handayani” Denpasar) 2012) Pengembangan organisasi SMKN 2 Buduran Sidoarjo yang ada dianggap terlalu monoton, atau dikatakan belum adanya pengembangan organisasi secara maksimal (tidak adanya peningkatan). Dari data penunjang pengembangan seperti (1) Prestasi sekolah pada tahun 2020-2021 masing-masing sebanyak 7 dan tidak mengalami peningkatan, (2) Fasilitas, dan teknologi yang masih belum adanya pengembangan, (3) Sumber daya manusia dalam organisasi yang masih tidak adanya peningkatan dibandingkan dengan organisasi pendidikan di wilayah sekitar. Dan hal-hal tersebut merupakan faktor pengembangan organisasi sektor internal dan eksternal. Oleh karena kurangnya semangat kerja, disiplin kerja, dan kompetensi tenaga pendidik di SMKN 2 Buduran Sidoarjo, diduga menjadikan beberapa sektor pada pengembangan organisasi tertinggal dari Organisasi pendidikan di satu wilayah tersebut.

Semangat kerja mesti dipunyai oleh setiap pekerja termasuk tenaga pendidik. Kinerja akan semakin baik apabila diiringi dengan tingginya semangat kerja tentu hal ini bisa mempengaruhi pengembangan instansi. Keadaan individu yang mendorong dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan yang lebih praktis dan baik disebut semangat kerja (Muchinsky 2002) dalam (Anjar and Prabowo 2015). Dimana dalam hal ini tingkat semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi diukur melalui kehadiran, kerjasama, antusiasme kerja, dan hubungan harmonis (Zainun 2000) dalam (Arianto 2015). Sejalan hal tersebut Pada riset (Citra Dwi Maulidya and I Ketut Surabagiarta2 2020) didapatkan hasil yakni semangat kerja mempunyai pengaruh eksplisit dan signifikan terhadap pengembangan. Semangat kerja memiliki kontribusi pada karyawan agar dapat meningkatkan pengembangan pada instansi. Maka, adanya penurunan semangat kerja, hal yang sama akan mempengaruhi yakni disiplin kerja. Semangat kerja tenaga pendidik yang terdapat di SMKN 2 Buduran Sidoarjo nyatanya

masih kurang, dibuktikan melalui wawancara oleh beberapa siswa bahwa, tenaga pendidik mengalami penurunan semangat kerja, siswa yang ada menyatakan mengenai kegiatan belajar, dimana tenaga pendidik masih banyak yang dengan sengaja atau kata lain ber malas-malasan untuk mengajar siswanya dan memilih hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa menjalankan penugasan sebagaimana mestinya. Disiplin kerja tercipta dari adanya semangat kerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik dalam hal ini mengapa adanya disiplin kerja dapat lebih menunjang pengembangan organisasi. Disiplin kerja dianggap sebagai pelaksana/penyelenggara manajemen untuk memperteguh panduan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara 2013) dalam (Sarwani et al. 2020) .Jika dari semangat kerja menurun maka disiplin kerja juga mengindikasikan penurunan yang mengakibatkan banyaknya tingkat absensi dan banyaknya aturan-aturan yang di langgar oleh karyawan atau anggota organisasi. Berdasarkan (Mudiartha 2011) dalam (Agastia 2014) tingkat ketidakhadiran 2% hingga 3% terhitung baik, lebih dari 3% hingga 10% persen tergolong tinggi, pada data absensi tenaga pendidik di SMKN 2 Buduran Sidoarjo tahun 2021 yang dimana absensi tergolong tinggi dengan rata-rata absensi diatas 10%. Dan hal tersebut menunjukkan kurang disiplinnya dari tenaga pendidik. Di korelasikan pada riset (Rosmawati, Umar, and Dammar 2019) menemukan yakni disiplin kerja memiliki pengaruh eksplisit juga signifikan terhadap pengembangan. Tigginya tingkat absensi yang terjadi di dalam instansi mengakibatkan adanya kesenjangan pada peningkatan pengembangan yang ada. Yang artinya disiplin rendah, menghambat dari pengembangan instansi.

Kompetensi yakni karakter dasar tingkah laku seseorang berkaitan dengan kriteria tumpuan efektif maupun keunggulan kinerja dalam lingkup kerja (Spence dalam Sudarmanto 2014). Dalam hal ini tenaga pendidik yang belum memiliki kompetensi dibidangnya juga dapat memperlambat dari pengembangan yang ada, suatu kompetensi tersebut didapatkan untuk menunjang dari adanya pekerjaan yang ada (Pasal 8 UU Nomor 14 Tahun 2005) bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidikan. Sejalan dengan riset (Konefi 2019) di perhatikan hasil yakni Kompetensi Dosen (Tenaga pendidik) berpengaruh eksplisit serta signifikan. Kompetensi dimiliki oleh seorang tenaga pendidik untuk dapat memberikan kontribusi maksimal dalam pengembangan organisasi yang ada. Dan SMKN 2 Buduran belum adanya kompetensi pada seluruh tenaga pendidik sebanyak 51 tenaga pendidik.

Dengan adanya semangat kerja, disiplin kerja, dan kompetensi tenaga pendidik diharapkan terciptanya suatu peningkatan mutu kualitas kerja organisasi. Berdasarkan fenomena yang ada, peneliti terdorong untuk meneliti lebih lanjut tentang Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Tenaga Pendidik terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo.

Berikut ditentukan rumusan masalah penelitian : (1) Apakah terdapat pengaruh Semangat kerja dengan Pengembangan Organisasi (SMKN 2 Buduran Sidoarjo)? (2) Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja dengan Pengembangan Organisasi (SMKN 2 Buduran Sidoarjo)? (3) Apakah terdapat pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik dengan Pengembangan Organisasi (SMKN 2 Buduran Sidoarjo) ?

Selanjutnya tujuan dari penelitian ditentukan sebagaimana : (1) Guna mengkaji pengaruh

Semangat Kerja terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo (2) Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo (3) Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo.

KAJIAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja Semangat Kerja ialah upaya untuk pelaksanaan pekerjaan secara ulet, guna pekerjaan mampu tergarap dengan efektif (Nitisemito 2016) dalam (Kusuma 2017). Adapun pendapat lain mengenai semangat kerja yakni sikap pada saat bekerja dengan diidentifikasi dengan motivasi diri yang kuat dalam menjalankan pekerjaan, adanya kepercayaan diri, kegembiraan, dan organisasi yang baik (Chaplin. C 1993) dalam (Asnawi 1999). Definisi diatas. disimpulkan mengenai apa arti dari semangat kerja yakni, kondisi yang mana mental dapat berpengaruh terhadap upaya untuk pelaksanaan penugasaan lebih semangat. Supaya bisa menuntaskan pekerjaan dengan cepat, pekerjaan dilandaskan/disertai dengan adanya motivasi diri yang kuat, rasa percaya diri, dan kegembiraan melakukan pekerjaan. Citra Dwi Maulidya dan I Ketut Surabagiatra (2018) memperkuat bagaimana pengaruh dari adanya semangat kerja. Semangat kerja suatu tindakan melakukan pekerjaan secara giat serta cepat pada perusahaan yang dibebankan pada karyawn guna peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator semangat kerja menurut (Hasibuan 2015) pada (Basri and Rauf 2021) menyebutkan indikator semangat kerja, diantaranya: (1) Keinginan; (2) Kesungguhan; (3) Kesenangan; (4) Kepuasan.

Disiplin Kerja

Pemahaman individu mematuhi semua peraturan korporasi dan kebiasaan-kebiasaan sosial yang berlaku disebut disiplin kerja (Hasibuan 2008) dalam (Aji, Suryoko, and Budiatmo 2015). Adanya disiplin kerja terlihat dari kesadaran akan tanggung jawab individu atau penyelesaian tugas yang telah diserahkan kepadanya. Itulah yang memotivasi adanya semangat kerja, juga tercapainya suatu tujuan untuk organisasi juga karyawan (Hasibuan 2003:193) dalam (Aviyana and Fatmasari 2019). Berbagai definisi yang ada, dikatakan disiplin kerja ialah salah satu perbuatan moral yang terdapat adanya kepatuhan, kegigihan, dan sikap segan yang diperlihatkan oleh karyawan atau pegawai selaras dengan aturan organisasi. Penelitian yang dilakukan Rosmawati (2019) memperkuat bagaimana pengaruh dari adanya disiplin kerja. Disiplin kerja yakni setiap pegawai yang dimana mempunyai tanggung jawab ditugaskan dengan baik. Adapun parameter Disiplin Kerja menurut Hasibuan 2003 dikutip (Sari 2013) menyebutkan disiplin kerja diukur melalui indikator diantaranya: (1) Kesadaran; (2) Kesiadaan; (3) Ketaatan; (4) Etika.

Kompetensi Tenaga Pendidik

Kompetensi yakni sebuah kewajiban yang memenuhi atau memiliki suatu wawasan, keahlian, dan kecakapan khusus terkait karier keguruannya agar mampu melaksanakan kewajibannya secara baik, serta mampu memenuhi cita-cita dan ambisi siswanya (Robert

Houston yang dikutip Dua Mea 2022). Kompetensi merupakan keterampilan dengan adanya landasan pengetahuan, sikap kerja, serta penerapannya (Yuliana 2020). Adapaun definisi pendidik, UUSPN No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6, dinyatakan bahwasanya pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sejalan dengan hal itu dalam Undang-Undang Sisdiknas No.14 tentang guru dan dosen, Bab 1 Pasal 1 Ayat 10 menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Menurut (E. Mulyasa 2007:135-136) pada (Riyadi 2017). Yang dimana penelitian sebelumnya yang dilakukan Fitri Konefi (2019) memperkuat bagaimana pengaruh dari adanya kompetensi tenaga pendidik. Kompetensi guru ditunjukkan oleh beberapa indikator, diantaranya: (1) Kemampuan Memahami; (2) Kemampuan Proses Pembelajaran; (3) Kemampuan Mengorganisasikan Program Pembelajaran; (4) Kemampuan Evaluasi.

Pengembangan

Pengembangan yakni sebuah upaya terencana, yang diawali dari pakar tata carasebagai penolong organisasi dalam pengembangan keterampilan diagnostiknya, kecakapan penguasaanya, hubungan strategi berupa sistem sementara atau separuh tetap, juga penyesuaian budaya Udai 2005:265 dalam (Poluakan 2016). Pengembangan apabila dihubungkan dengan suatu pendidikan artinya proses, transformasi secara konsisten ketahap yang berkecenderungan lebih tinggi, luas, dan berkelanjutan, serta menyeluruh agar dapat tercipta kesempurnaan pada murid (Arifin. H.M 1998). Menurut Isniar, at all (2018:56) yang dikutip (Fitria 2013) Indikator pengembangan organisasi, diantaranya: (1) Tantangan Kualitas; (2) Tantangan Ilmu; (3) tantangan Sosial

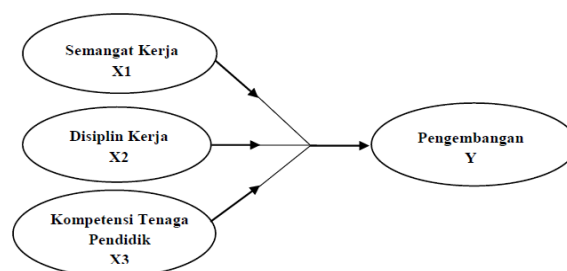
Hipotesis Penelitian

Melalui tinjauan teori dan rumusan masalah yang dipaparkan, berikut model hipotesis penelitian yang diajukan:

Ha : Semangat kerja tenaga Pendidik berpengaruh positif terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo

Ha : Disiplin kerja tenaga pendidik berpengaruh positif terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo

Ha : Kompetensi tenaga pendidik berpengaruh positif terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo



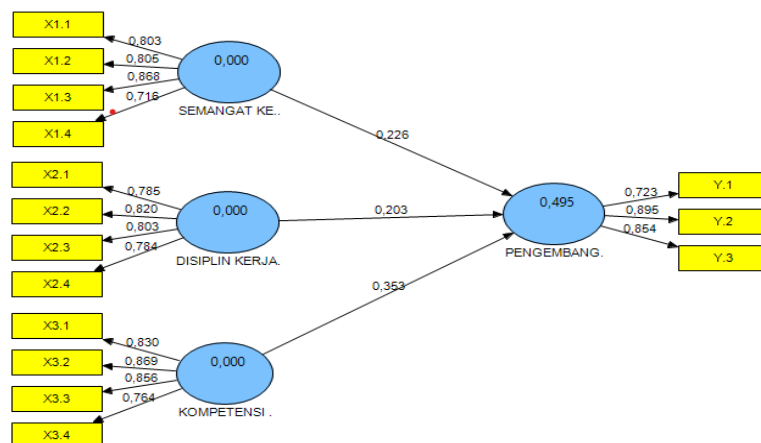
Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE

Pengkajian menggunakan desain penelitian deskriptif dengan Pendekatan penelitian Kuantitatif, guna mengetahui pengaruh riil semangat kerja, disiplin kerja, dan kompetensi tenaga pendidik terhadap pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo. (Sugiyono 2017) dalam (Nuraeni, Syifa Dewi; Suryawandani 2017) berpendapat bahwa populasi ialah daerah penyangkapan meliputi objek berkualitas dan kriteria lain dengan ketetapan oleh pengkaji guna dikaji selanjutnya dibuat kesimpulan. Sebagai populasi yang ada peneliti mengambil 51 tenaga pendidik berstatus PNS pada SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel (Sugiyono 2016) yang dikutip (Literate and Indonesia 2020). Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel Probability Sampling, yakni memberi kesempatan yang sama kepada semua populasi agar dipilih menjadi sampel. Pada penelitian yang digunakan penilit yakni Teknik sampel jenuh dimana (Sugiyono 2017:85) dalam (Chotimussoleh 2021) menyatakan teknik sampling jenuh yakni teknik menetapkan sampel dengan semua anggota populasi menjadi sampel. Sehingga diperoleh 51 sampel (tenaga pendidik). Penelitian mempergunakan jenis data primer yakni data langsung yang didapat melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder merupakan data dengan tidak langsung diperoleh melalui media perantara, baik berupa pustaka terkait penelitian. Cakupan kumpulan data didapat dari: a) studi kepustakaan, b) kuesioner (angket). Teknik analisis data diperlukan guna mengetahui ke validan suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid bilamana pernyataan kuesioner diungkap dengan jelas terkait indikator yang akan diukur. Pengujian ke validan menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS) yakni berupa, uji outer model, inner model, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model



Gambar 2. Hasil Pengujian PLS
Sumber : olah data, output *SmartPLS*

Dari output PLS terlihat besar dari bobot *factor loading* per indikatornya yang diperlihatkan pada tanda panah diantara variabel juga indikator, dan diketahui besar nilai *path coefficients* yang terdapat di samping antara garis pada tanda panah antar variabel independen terhadap variabel dependen. Serta besaran *R-Square* ada dalam lingkaran variabel

Pengembangan. Selanjutnya proses pengukuran diselesaikan melalui perolehan nilai *AVE* > 0,5.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted

	AVE
DISIPLIN KERJA (X2)	0,637041
KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK (X3)	0,690496
PENGEMBANGAN (Y)	0,684765
SEMANGAT KERJA (X1)	0,639808

Sumber : Data diolah, PLS

Hasil perolehan nilai AVE konstruk Semangat Kerja = 0,639808, Disiplin Kerja = 0,637041, Kompetensi Tenaga Pendidik = 0,690496, juga Pengembangan = 0,684765, keempat variabel memiliki bobot > 0,5, artinya semua variabel penelitian validitasnya baik.

Pengukuran tingkat reliable konstruk diselesaikan dengan mengacu perolehan nilai *composite reliability* > 0,70, hingga dikatakan indikator memiliki konsistensi cukup besar dalam mengukur konstruk latennya.

Tabel 2. Composite Reliability

	Composite Reliability
DISIPLIN KERJA (X2)	0,875283
KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK (X3)	0,899015
PENGEMBANGAN (Y)	0,866051
SEMANGAT KERJA (X1)	0,876121

Sumber : Data diolah, PLS

Perolehan Composite Reliability ditunjukkan bahwasanya konstruk Semangat Kerja = 0,876121, Disiplin Kerja = 0,875283, Kompetensi Tenaga Pendidik = 0,899015, dan Pengembangan = 0,866051, keseluruhan konstruk bernilai Composite Reliability > 0,70 artinya semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Keterkaitan antar konstruk eksogen dengan konstruk endogen begitupun sebaliknya, dapat dikatakan berkorelasi jika *latent variabel correlations bernilai diantara 0 dan 1*. Makin bergerak dekat dengan nilai 1 dikatakan variabel berkorelasi semakin baik.

Tabel 3. Latent Variabel Correlations

	DISIPLIN KERJA (X2)	KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK (X3)	PENGEMBANGAN (Y)	SEMANGAT KERJA (X1)
DISIPLIN KERJA (X2)	1,000000			
KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK (X3)	0,792344	1,000000		
PENGEMBANGAN (Y)	0,648232	0,851599	1,000000	
SEMANGAT KERJA (X1)	0,734459	0,611360	0,590385	1,000000

Sumber : Data diolah, PLS

Tabel 3 di atas memperoleh bobot korelasi rerata antar konstruk satu sama lain ditunjukkan bobot korelasi lumayan tinggi dan banyak variasi. Bobot korelasi paling tinggi ada

pada variabel Kompetensi Tenaga Pendidik dengan Pengembangan = 0,851599, hal tersebut, menyatakan bahwasanya antar konstruk yang terdapat dalam model penelitian berpengaruh besar, keterkaitan antar konstruk Kompetensi Tenaga Pendidik dengan Pengembangan ditunjukkan kaitan yang mana lebih kuat diantara kaitan dengan konstruk lainnya, dalam hal ini, dijelaskan dalam model penelitian, jikalau memang tingkat besarnya Pengembangan cukup besar dipengaruhi oleh konstruk Kompetensi Tenaga Pendidik dibanding variabel Semangat Kerja Disiplin Kerja.

Inner Model

Model struktural didapat dari pembobotan R-Square pada uji *goodness-fit melalui* persamaan antar variabel latent. Nilai R square menguraikan besaran konstruk eksogen bisa menjelaskan konstruk endogen.

Tabel 4. R-square

	R Square
DISIPLIN KERJA (X2)	
KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK (X3)	
PENGEMBANGAN (Y)	0,494677
SEMANGAT KERJA (X1)	

Sumber : Data diolah, PLS

Bobot $R^2 = 0,49467$ bermakna model mampu memiliki kesanggupan dalam menjabarkan masalah Pengembangan yang berhasil mendapatkan pengaruh dari konstruk Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Tenaga Pendidik dengan variasi = 49,46%. Sementara sejumlah sisannya = 50,54% bisa diperjelas dengan konstruk berbeda dari penelitian.

Selain menggunakan R^2 Uji struktural Model bisa diselesaikan dengan pembobotan $Q^2 / predictive\ relevance$ untuk mencari tahu seberapa baik penilaian observasi yang mampu diciptakan oleh model. Dikatakan memenuhi model apabila Bobot Q -square > 0 yang apat dihitung sebagai berikut:

$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$ dimana $R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2$ ialah *R-square* konstruk endogen yang termuat dalam model persamaan. Bobot Q^2 harus direntang $0 < Q^2 < 1$, yang mana semakin bergerak ke arah 1 dikatakan model baik. Besaran Q^2 sebesar :

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,494677) = 0,494677.$$

Jadi, Q^2 didapat 0,494677, simpulan dari model dinyatakan terpenuhi dari *predictive relevance*.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
SEMANGAT KERJA (X1) -> PENGEMBANGAN (Y)	0,225602	0,230688	0,061440	0,061440	3,671889
DISIPLIN KERJA (X2) -> PENGEMBANGAN (Y)	0,202932	0,201303	0,100441	0,100441	2,020400
KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK (X3) -> PENGEMBANGAN (Y)	0,352883	0,352370	0,066216	0,066216	5,329262

Sumber : Data diolah, PLS

Atas dasar Tabel 5. didapat kesimpulan, yaitu :

- H1. Semangat Kerja Tenaga Pendidik berpengaruh positif terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo, dengan *path coefficients* = 0,225602, dan perolehan *T-statistic* = 3,671889 > 1,96 , dikatakan **Signifikan (positif)**.
- H2. Disiplin Kerja Tenaga Pendidik berpengaruh positif terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo, dengan *path coefficients* = 0,202932, dan perolehan *T-statistic* = 2,020400 > 1,96 , dikatakan **Signifikan (positif)**.
- H3. Kompetensi Tenaga Pendidik berpengaruh positif terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo, dengan *path coefficients* = 0,352883, dan perolehan *T-statistic* = 5,329262 > 1,96 , dikatakan **Signifikan (positif)**.

Pembahasan

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Pengembangan

Semangat Kerja Tenaga Pendidik berpengaruh positif terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo dapat diterima, dengan *path coefficients* = 0,225602, juga *T-statistic* = 3,671889 > 1,96 , dikatakan Signifikan (positif). Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian oleh Citra Dwi Maulidya, dan I Ketut Surabagiatra (2020) dengan hasil dari pengaruh semangat kerja terhadap pengembangan memperoleh hubungan positif dan signifikan. Semangat kerja pada SMKN 2 Buduran Sidoarjo mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan pada SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai *T-statistic* > 0,05 yaitu sebesar 3,6 yang juga didukung oleh jawaban responden pada kuesioner yang dinyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan suatu pengembangan di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Semangat kerja memiliki andil cukup besar terhadap puas atau tidak puasnya tenaga pendidik dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Semangat kerja tenaga pendidik yang didukung oleh keinginan/dorongan, kesungguhan, kesenangan, dan kepuasan akan memberikan pengaruh dari kondisi pengembangan organisasi (SMKN 2 Buduran Sidoarjo). Dengan melakukan peningkatan pada semangat kerja maka akan dapat meningkatkan pengembangan organisasi SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Mayoritas tenaga pendidik akan bersemangat bekerja untuk melaksanakan tujuan organisasi. Semangat kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh pada peningkatan pengembangan organisasi SMKN 2 Buduran Sidoarjo.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan

Disiplin Kerja Tenaga Pendidik berpengaruh positif terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo dapat diterima, dengan path coefficients = 0,202932, juga T-statistic = 2,020400 > 1,96, dikatakan Signifikan (positif). Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian oleh Rosmawati (2019) dengan hasil dari pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan memperoleh hubungan positif dan signifikan. Disiplin kerja di SMKN 2 Buduran Sidoarjo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai T-statistic > 0,05 yaitu sebesar 2,02 yang juga didukung oleh jawaban responden pada kuesioner yang dinyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan suatu pengembangan di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Disiplin kerja memiliki andil cukup besar terhadap puas atau tidak puasnya tenaga pendidik dalam melaksanakan aturan-aturan pekerjaan sehari-hari. Disiplin kerja tenaga pendidik yang didukung oleh kesadaran, kesediaan, ketaatan, dan etika akan memberikan pengaruh dari kondisi pengembangan organisasi (SMKN 2 Buduran Sidoarjo). Dengan melaksanakan aturan-aturan kerja pada disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan pengembangan organisasi SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Mayoritas tenaga pendidik akan berusaha melaksanakan kedisiplinan dalam bekerja untuk melaksanakan tujuan organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh pada peningkatan pengembangan organisasi SMKN 2 Buduran Sidoarjo.

Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik terhadap Pengembangan

Kompetensi Tenaga Pendidik berpengaruh positif terhadap Pengembangan SMKN 2 Buduran Sidoarjo dapat diterima, dengan path coefficients = 0,352883, juga T-statistic = 5,329262 > 1,96, dikatakan Signifikan (positif). Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian oleh Fitri Konefi (2019) dengan hasil dari pengaruh kompetensi tenaga pendidik terhadap pengembangan memperoleh hubungan positif dan signifikan. Kompetensi tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan di SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo. Didukung oleh bobot T-statistic > 0,05 yaitu sebesar 5,3 yang juga didukung oleh jawaban responden pada kuesioner yang menyatakan bahwa kompetensi tenaga pendidik yang baik akan meningkatkan suatu pengembangan di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Kompetensi tenaga pendidik memiliki andil cukup besar terhadap puas atau tidak puasnya tenaga pendidik dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Kompetensi tenaga pendidik yang didukung oleh kemampuan memahami kemampuan proses pembelajaran, kemampuan mengorganisasi pemograman pembelajaran, dan kemampuan evaluasi akan memberikan pengaruh dari kondisi pengembangan organisasi (SMKN 2 Buduran Sidoarjo). Dengan adanya kompetensi khusus keahlian pada kompetensi tenaga pendidik maka akan dapat meningkatkan pengembangan organisasi SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Mayoritas tenaga pendidik belum ada yang memiliki kompetensi khusus keahlian untuk itu tenaga pendidik dapat mengikuti adanya ujian kompetensi khusus. Kompetensi tenaga pendidik yang baik dapat memberikan pengaruh pada peningkatan pengembangan organisasi (SMKN 2 Buduran Sidoarjo).

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang menggunakan analisis PLS (*Partial Least Square*) guna menguji pengaruh dari 3 (tiga) variabel terhadap Pengembangan Organisasi (SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo), maka bisa dibuat kesimpulan : (1) Variabel Semangat Kerja tenaga pendidik memberikan andil yang cukup besar terhadap Pengembangan Organisasi (SMKN 2 Buduran Sidoarjo). Dengan hasil berpengaruh eksplisit dan signifikan, (2) Variabel Disiplin Kerja juga memberikan andil meskipun dalam hal ini paling kecil terhadap Pengembangan Organisasi (SMKN 2 Buduran Sidoarjo) akan tetapi dihasilkan memiliki pengaruh eksplisit serta signifikan, selanjutnya (3) Kompetensi Tenaga Pendidik memiliki andil paling besar diantara variabel yang lain terhadap Pengembangan Organisasi (SMKN 2 Buduran Sidoarjo). Dengan hasil berpengaruh eksplisit juga signifikan. Dimana anjuran dari hasil penelitian ini diperoleh saran-saran yang mampu dipertimbangkan : (1) Diharapkan dalam semangat kerja tenaga pendidik lebih diberikan sebuah kegiatan yang juga dapat menunjang kesenangan dalam penugasan atau pekerjaannya, dikarenakan tenaga pendidik mengharapkan suatu kesenangan untuk menunjang semangat kerja. (2) Diharapkan dalam Disiplin Kerja tenaga pendidik dapat lebih memperhatikan aturan-aturan kerja yang ada, karena dalam hal ini masih ada tenaga pendidik yang belum memaksimalkan atau melaksanakan aturan-aturan kerja yang ada pada Organisasi SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Upaya ketaatan disetujui oleh tenaga pendidik untuk ditingkatkan oleh tenaga pendidik. (3) Diharapkan mengenai Kompetensi Tenaga Pendidik dapat lebih diperhatikan mengingat masih belum adanya kompetensi khusus keahlian yang dimiliki tenaga pendidik pada SMKN 2 Buduran Sidoarjo untuk menunjang kemampuan proses pembelajaran, dikarenakan tenaga pendidik menyetujui adanya peningkatan kemampuan proses pembelajaran, dalam hal ini kompetensi khusus dapat lebih terarah melaksanakan tugasnya mengajar sesuai bidang yang ada, dan hal tersebut akan berdampak baik untuk pemahaman siswa/i.

REFERENSI

- Agastia, Ngakan. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bpr Merta Sedana Badung." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 3(1): 243569.
- Aji, Oki Prasetyo, Sri Suryoko, and Agung Budiarmo. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Masscom Graphy Semarang." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 4(2): 20–29. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/8175>.
- Anjar, Witha, and Sumbodo Prabowo. 2015. "PENGARUH MUSIK TERHADAP KELELAHAN KERJA Witha Anjar Prawidhana Dan Sumbodo Prabowo Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang ABSTRAK." 14. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/896>.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2015. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan." *Jurnal Economia* 11(2): 177.

- Arifin. H.M. 1998. *Pedoman Pelaksanaan Bimbingan Dan Penyuluhan Agama*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Asnawi, Sahlan. 1999. "Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan." *Jurnal Psikologi* 2(2): 86–92.
- Aviyana, C, and D Fatmasari. 2019. "Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Tirta Makmur Ungaran." *Majalah Ilmiah Inspiratif* 4(7). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/INSPI/article/viewFile/1218/1185>.
- Basri, Surya Kelana, and Rusdian Rauf. 2021. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *YUME : Journal of Management* 4(1): 104–21.
- Chotimussoleh, R A. 2021. "Peran Digital Marketing Terhadap Omset Penjualan Bagi UMKM Di Solo Raya Pada Masa Pandemi Covid-19." *eProceedings ...* 8(5): 6554–60. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/16539>.
- Citra Dwi Maulidya, and I Ketut Surabagiarta2. 2020. "Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya." *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 1(1): 65–73.
- Dua Mea, Maria Helena Carolinda. 2022. "Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Bumh Di Kota Ende." *Analisis* 12(1): 101–17.
- Fitria. 2013. "Perubahan Organisasi, Perkembangan Organisasi Dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kpp Pratama Bandung Bojonagara)." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1835/13/UNIKOM_CUCU_CAHYATI_ARTIKEL.pdf.
- Konefi, Fitri. 2019. "Analisis Pengaruh Kompetensi Dosen, Disiplin Kerja Dosen, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Pengembangan Profesi Dosen Tetap (Studi Kasus : Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang)." *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 11(2): 178.
- Kusuma, Yordy Wisnu. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5(2): 1–16.
- Literate, Syntax, and Indonesia. 2020. "Mengembangkan Kepribadian Peserta Didik." *Jurnal Ilmiah*: 274–82. View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk.
- "MULTIKULTURALISME : SEBAGAI SOLUSI MENEKAN KONFLIK DALAM ORGANISASI Wayan Arya Paramarta (Dosen STIMI 'Handayani' Denpasar)." 2012. 10: 89–96.
- Nikous, Editor, S Kom, M Iqbal Harahap, and M Si. 2020. "Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Triangle." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Triangle Editorial Team* 1(1): 182–95.
- Nuraeni, Syifa Dewi; Suryawandani, Bethani. 2017. "Analisis Efektivitas Promosi Melalui

- Media Sosial Instagram Pada PT.Niion Indonesia Utama Pada Tahun 2017.” e-Proceeding of Applied Science 3(2): 280–85.
- Poluakan, Ferlan Agustinus. 2016. “Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4(3): 1057–67.
- Riyadi, Akhmad. 2017. “Kompetensi Guru Dalam Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran.” *Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan* 15(28): 52–67.
- Rosmawati, Akmal Umar, and Baharuddin Dammar. 2019. “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng.” *YUME : Journal of Management* 2(2).
- Sari, Agrisna Puspita. 2013. “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja Dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung).” *Skripsi Udinus Repository*: 1–17.
- Sarwani, Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Agus Leo Handoko, and Dodi Ilham. 2020. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng.” *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis* 11(2a): 91–100.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuliana, S. 2020. “Pengaruh Kompetensi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* VI(1): 88–95. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1836>.