



Research Articles

Kata Kunci:
Komitmen Organisasi;
Pengawasan ;
Semangat Kerja

Keywords:
*Organizational
Commitment;
Supervision ; Spirit at
work*

INDEXED IN

SINTA - Science and
Technology Index
Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

**CORRESPONDING
AUTHOR**

Fauziah Nur Simamora
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Al Washliyah
Sibolga/Tapanuli Tengah

EMAIL

Fauziahnur95@gmail.com

OPEN ACCESS

E ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Guru Pada MTS Negeri Sibolga

The Influence of Organizational Commitment and Supervision on Teacher Work Enthusiasm at Sibolga State MTS

Fauziah Nur Simamora^{1*}, Safriadi Pohan¹, Masita Simatupang¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap semangat kerja guru pada MTs Negeri Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada MTs Negeri Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 59 responden. Dari hasil uji T (Uji Hipotesis) diketahui bahwa thitung Komitmen organisasi sebesar 3.836 dan thitung Pengawasan sebesar 4.349 > t tabel sebesar 2.00324, dengan nilai signifikan Komitmen organisasi sebesar 0,000 dan Pengawasan sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari α , 5% (0,05) dengan demikian hipotesis pertama (H1) dan Hipotesis kedua (H2) Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga terbukti dan dapat diterima dan Pengawasan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga terbukti dan dapat diterima, selanjutnya dari uji F (uji anova) diketahui bahwa secara simultan atau bersama sama Komitmen organisasi dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Guru Pada MTs Negeri Sibolga. Hal tersebut dapat dilihat dari F hitung sebesar 49,495 > F tabel sebesar 3,16 t tabel sebesar 2.04523 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis yang diajukan yakni Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga terbukti dan dapat diterima.

Abstract: This study aims to determine whether there is an influence of organizational commitment and supervision on teacher morale at MTs Negeri Sibolga. The type of research used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach. The sample in this study were employees at MTs Negeri Sibolga with a total of 59 respondents distributing questionnaires. From the results of the T test (Hypothesis Test) it is known that tcount Organizational Commitment is 3.836 and tcount Supervision is 4.349 > ttable is 2.00324, with a significant value of Organizational Commitment of 0.000 and Supervision of 0.000 which is smaller than α , 5% (0.05) thus the first hypothesis (H1) and second hypothesis (H2) Organizational Commitment has a Positive and Significant effect on Teacher Work Morale at MTs Negeri Sibolga is proven and acceptable and Supervision has a Positive and Significant effect on Teacher Morale at MTs Negeri Sibolga proven and acceptable, then from the F test (ANOVA test) it is known that simultaneously or together organizational commitment and supervision have a positive and significant effect on teacher morale at MTs Negeri Sibolga. This can be seen from the Fcount of 49.495 > Ftable of 3.16 ttable of 2.04523 with a significant value of 0.000 which is less than 0.05, thus the hypothesis proposed is Organizational Commitment and Supervision have a Positive and Significant Effect on Teacher Work Morale at MTs Negeri Sibolga proven and acceptable.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 4 April 2023

Pages: 350-370

LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional manajemen yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai melalui pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan aspek lainnya. Begitu juga halnya dengan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan sekolah juga merupakan hal yang sangat penting. Sumber daya manusia pada penyelenggaraan pendidikan di sekolah di antaranya adalah guru sebagai seorang yang mentransfer pengetahuan (*transfer of knowledge*) kepada peserta didik dan dituntut untuk dapat bekerja secara profesional.

Oleh karena itu ketertiban guru dalam aktivitas pada bidang pendidikan perlu dilengkapi dengan kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga pendidikan tersebut dalam usaha terwujudnya visi dan misi penyelenggaraan pembelajaran pada satuan pendidikan dimana guru melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap semangat kerja guru pada MTs Negeri Sibolga.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Komitmen Organisasi. Menurut Kreitner & Kinicki (2013) menyatakan komitmen adalah “Kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi”. Sedangkan Ivancevich, Konopaske & Matteson (2012) menyatakan komitmen adalah “Perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan”. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas organisasi dan perasaan loyal pada organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi. Menurut Mowday dalam Sopiha (2018) mengemukakan komitmen organisasi memiliki tiga indikator, yaitu: 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja; 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi. 3) Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan; 4) Penerimaan tujuan organisasi, Keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

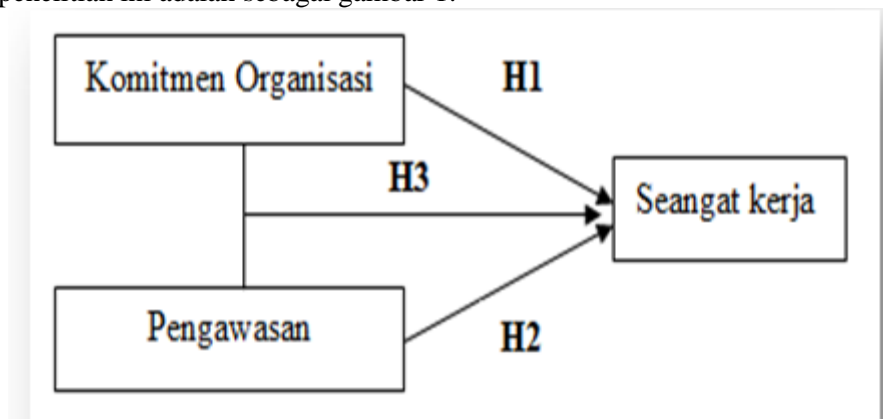
Pengawasan. Menurut Sarwoto, (2012), menyatakan bahwa pengawasan adalah “Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”.

Indikator Pengawasan. Menurut Sarwoto, (2012), untuk mengukur Pengawasan digunakan indikator sebagai berikut: 1) Pengaturan, Pengaturan adalah proses atau cara perbuatan untuk melakukan pengaturan; 2) Pemecahan Masalah, Pemecahan masalah adalah cara dalam menyelesaikan masalah; 3) Penyelesaian, Penyelesaian adalah proses untuk menyelesaikan suatu kerja; 4) Pemeriksaan, Pemeriksaan adalah proses atau cara untuk menyelidiki; 5) Pencocokan, Pencocokan adalah membandingkan untuk mengetahui cocok atau tidaknya sesuatu yang sedang dicocokkan; 6) Inspeksi, Inspeksi adalah pemeriksaan dengan cara saksama; 7) Pengendalian, Pengendalian adalah cara untuk mengendalikan sesuatu pekerjaan; 8) Standar Kerja, Standard kerja adalah penyesuaian dengan apa yang akan dikerjakan; 9) Penilaian, Penilaian adalah proses, atau cara untuk memberi nilai; 10) Arahan, Arahan adalah cara untuk memberikan arah kepada seseorang dalam bekerja; 11) Pengamatan,

Pengamatan adalah pengawasan terhadap perbuatan; 12) Membandingkan, Membandingkan adalah kegiatan untuk memadukan atau menyamakan dua benda untuk mengetahui persamaan dan perbedaannya.

Pengertian Semangat Kerja. Menurut Hasibuan (2013), Semangat kerja adalah “Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Menurut Mangkunegara (2017) Semangat kerja adalah “Gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja”.

Perumusan Hipotesis. Dalam membuat karya ilmiah maka teori dan hipotesis akan selalu muncul apabila karya ilmiah tersebut dibuat untuk mencari sebuah pembuktian. Teori dibutuhkan sebagai pegangan pokok secara umum, sedangkan hipotesis dibutuhkan sebagai penjelasan problematika yang akan dicari pemecahannya. Menurut Kuncoro (2013) hipotesis adalah “Suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang akan terjadi atau telah terjadi”. Menurut Nanang (2015) hipotesis adalah “Jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka”. Sedangkan menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa hipotesis adalah “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan rumusan masalah dan definisi diatas, maka hipotesis yang penulis ajukan pada penelitian ini adalah sebagai gambar 1.



- H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga.
- H2 : Pengawasan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga.
- H3 : Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji”, (Sugiyono, 2012). Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga.

Penelitian ini akan diselenggarakan di MTs Negeri Sibolga. Lokasi penelitian ini bertempat di Jl. Jenderal Sudirman No. 73 Sibolga. Penelitian diawali dengan melakukan pra survey untuk mengetahui informasi data yang ada dengan meminta data jumlah Guru di MTs Negeri Sibolga. Selanjutnya

penelitian ini dilaksanakan dimulai dari tahap I adalah Persiapan penelitian yakni penyusunan proposal penelitian direncanakan di bulan Mei 2022 s/d bulan Juni 2022, seminar proposal dan revisi proposal hasil seminar direncanakan di bulan Juli 2022, Perizinan penelitian direncanakan di bulan Juli 2022, Tahap II adalah Pelaksanaan Penelitian yakni Melakukan penelitian ke MTS Negeri Sibolga dan juga Analisis Hasil Penelitian direncanakan di bulan Agustus 2022 s/d September 2022, Tahap III adalah Pelaksanaan ujian skripsi dan revisi direncanakan di bulan September 2022 s/d Oktober 2022.

Teknik Analisis Data. Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji t (Uji Hipotesis), Uji F (Uji Anova).

HASIL

Berdasarkan Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai Semangat kerja dari setiap item diatas, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Semangat kerja rata-rata dari setiap item sebagai berikut:

Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya teliti dalam melakukan pembelajaran, rata-rata mendapat nilai 4,15 termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya berkonsentrasi penuh saat melakukan pembelajaran, rata-rata mendapat nilai 3,92 termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya memberikan yang terbaik untuk kemajuan pada sekolah tempat saya mengajar, rata-rata mendapat nilai 3,92. Termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya memiliki hasrat untuk maju dan berkembang, rata-rata mendapat nilai 4,08 termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya bangga menjadi bagian dari sekolah tempat saya mengajar, rata-rata mendapatkan nilai 3,80 termasuk dalam kategori baik

6. Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya merasa puas dengan keterlibatan saya dalam setiap aktivitas di sekolah, rata-rata mendapat nilai 4,08 termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya selalu masuk dalam mengajar kecuali saya dalam keadaan sakit, rata-rata mendapat nilai 3,85 termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya tidak memiliki pemikiran untuk berpindah dari tempat saya mengajar saat ini, rata-rata mendapat nilai 4,05 termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Pimpinan ditempat saya mengajar selalu memperlakukan saya dengan baik, rata-rata mendapat nilai 4,24 termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya selalu menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan guru, rata-rata mendapat nilai 3,92 termasuk kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya selalu mendapat perlakuan yang baik di tempat saya mengajar, rata-rata mendapat nilai 3,92 termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya selalu menerima saran-saran dari rekan guru dalam menyelesaikan semua tugas-tugas saya, rata-rata mendapat nilai 4,08 termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya bertanggung jawab atas semua tugas yang saya lakukan ditempat saya mengajar, rata-rata mendapat nilai 3,80. Termasuk dalam kategori baik.

Hasil survey tanggapan responden terhadap Tanggung jawab yang berikan terhadap setiap tugas selalu diapresiasi oleh pimpinan, rata-rata mendapat nilai 4,08 termasuk dalam kategori sangat baik.

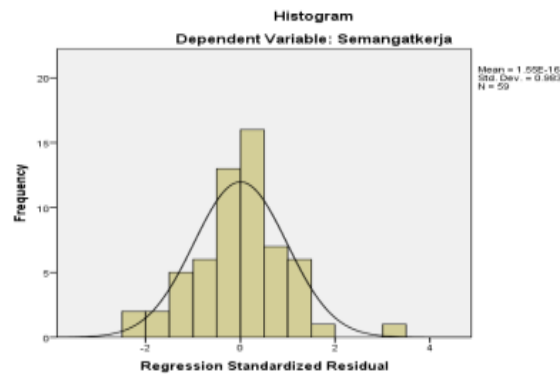
Hasil survey tanggapan responden terhadap Saya tidak pernah melakukan penundaan dalam mengajar, rata-rata mendapatkan nilai 3,85 termasuk dalam kategori baik

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Prestasi kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas IV Sibolga sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,98 termasuk dalam kategori baik.

Uji Asumsi Klasik

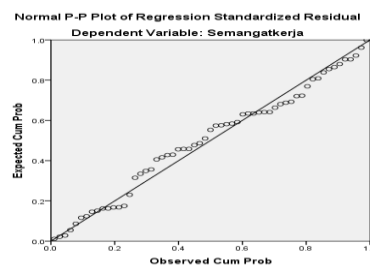
Uji Normalitas Data. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*.

Analisis grafik. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Grafik Histogram Variabel Komitmen organisasi, Pengawasan dan Semangat kerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada gambar 2 terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil dari analisis grafik *P-Plot* uji normalitas adalah dapat dilihat pada gambar 3



Gambar 3
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada gambar 3 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Analisis Statistik. Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis: Jika probabilitas (Asymp. Sig) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97 maka H_a ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas diatas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.18

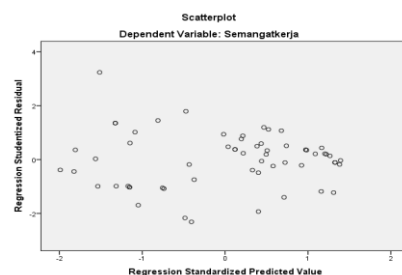
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Variabel Komitmen organisasi, Pengawasan dan Semangat kerja

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.19860367
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.070
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,082 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 < dari nilai Z untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas. Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedasitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 4 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena VIF sama dengan $1/\text{tolerance}$.

Syarat pengambilan keputusan dengan nilai tolerance dan VIF adalah sebagai berikut.

Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi Multikolineartias

Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 artinya terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen organisasi	.562	1.779
Pengawasan	.562	1.779

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Komitmen organisasi dan Pengawasan) adalah 0,562 dan 0,562. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah tersebut adalah 1,779 dan 1,779. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

Analisis Koefisien Korelasi. Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Komitmen organisasi (variabel X1), dan Pengawasan (variabel X2) dengan Semangat kerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut di atas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V22, dengan hasil sebagaimana pada tabel 3.

Tabel 3. Output Koefisien korelasi
Correlations

		Komitmen organisasi	Pengawasan	Semangat kerja
Komitmen organisasi	Pearson Correlation	1	.662**	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	59	59	59
Pengawasan	Pearson Correlation	.662**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	59	59	59
Semangat kerja	Pearson Correlation	.719**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Komitmen organisasi (X1) dengan Semangat kerja sebesar 0,719, dan hubungan Pengawasan dengan

Semangat kerja sebesar 0,738. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, maka dapat digunakan pedoman dari pendapat Sugiyono, (2012) menyatakan sebagai berikut:

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,30 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas, maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Komitmen organisasi dengan Semangat kerja sebesar 0,719 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Pengawasan dengan Semangat kerja sebesar 0,738 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan kuat dan positif masing-masing antara Komitmen organisasi (X1) dan Pengawasan (X2) dengan Semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga.

Analisis Koefisien Determinasi. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.626	6.30832

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmenorganisasi

b. Dependent Variable: Semangatkerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,639 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Semangat kerja (Variabel Y) 63,9 % ditentukan oleh variabel bebas Komitmen organisasi (Variabel X1) dan Pengawasan (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 36,1 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Regresi Linier Berganda. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Tabel 5. Output koefisien regresi dan Uji T (Uji Hipotesis)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.028	5.670		.710	.480
	Komitmenorganisasi	.457	.119	.411	3.836	.000
	Pengawasan	.502	.115	.466	4.349	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel 5 diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,028 + 0,457X_1 + 0,502X_2$, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta regresi sebesar 4,028, menunjukkan bahwa pada Komitmen organisasi, Pengawasan, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga sebesar 4,028.

Komitmen organisasi (Variabel X_1) koefisien regresi nya sebesar 0,457, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja Guru (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Komitmen organisasi (Variabel X_1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga.

Pengawasan (Variabel X_2) koefisien regresi nya sebesar 0,502, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja Guru (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pengawasan (Variabel X_2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial). Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen organisasi dan Pengawasan secara individu atau parsial terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Komitmen organisasi dan Pengawasan secara individu atau parsial terhadap Pengaruh Komitmen organisasi dan Pengawasan secara individu atau parsial terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Variabel Komitmen organisasi. Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 56 (59-2-1)$ diketahui t tabel = 2.00324 dan t hitung = 3.836. Karena t hitung > t tabel, maka variabel Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Semangat kerja 2.00324, berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Variabel Pengawasan. Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 56 (59-2-1)$ diketahui t tabel = 2.00324 dan t hitung = 4.349. Karena t hitung > t tabel, maka variabel Pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Uji F (Uji Anava atau Simultan). Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Komitmen organisasi dan Pengawasan berpengaruh secara bersama atau simultan terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1676,851	2	838,425	49,495	,000 ^b
	Residual	880,859	52	16,940		
	Total	2557,709	54			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Pendelegasian wewenang, Pembagian kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh Komitmen organisasi dan Pengawasan secara bersama atau simultan terhadap Sangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan df numetor = 2 dan df denominator = 56 (diperoleh dari hasil df , $(n-k-1) = (59-2-1) = 56$ diketahui Ftabel = 3.16 dan F hitung = 49,495. Karena F hitung > F Tabel, maka H0 ditolak, dan Ha diterima sehingga variabel Komitmen organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga.

Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka H0 ditolak, Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

DISKUSI

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap semangat kerja guru. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ($3,836 > 2.00324$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti Ada Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap semangat kerja guru. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ($4.349 > 2.00324$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti Ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga.

Pengaruh Komitmen organisasi dan Pengawasan Terhadap Semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap semangat kerja guru pada MTs Negeri Sibolga yang telah dilakukan ternyata komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap semangat kerja guru pada MTs Negeri Sibolga. Dengan uji F yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai F hitung > F tabel ($49,495 > 3.16$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti Komitmen organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja guru pada MTs Negeri Sibolga.

Sebagaimana dari hasil penelitian dan pembahasan tersebut diketahui bahwa hasil penelitian yang dilakukan pada MTs Negeri Sibolga ini dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga, sejalan dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Oktaria S. Tumanggor, ed al (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja, Komitmen dan Iklim organisasi terhadap Semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi”. Berdasarkan data hasil penelitian yang dianalisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. Variabel komitmen

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh disiplin, komitmen, iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. Dan Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erma Hereyanti, ed al (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). Dari hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Komitmen organisasi, Pengawasan dan Semangat kerja.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan.

Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP Plot standarized residual menunjukkan bahwa semua titik titik residual data Komitmen organisasi, Pengawasan dan Semangat kerja pada scatter plot mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik Kolmogorov Smirnov dimana nilai Z yang diperoleh 0,200 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,082 > diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara komitmen organisasi (X1) dengan semangat kerja sebesar 0,719, dan hubungan pengawasan dengan semangat kerja sebesar 0,738, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara komitmen organisasi dengan semangat kerja sebesar 0,719 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi pengawasan dengan semangat kerja sebesar 0,738 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan kuat dan positif masing-masing antara komitmen organisasi (X1) dan pengawasan (X2) dengan semangat kerja guru pada MTs Negeri Sibolga.

Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 4,028 + 0,457X_1 + 0,502X_2$, Nilai konstanta regresi sebesar 4,028, menunjukkan bahwa pada komitmen organisasi, pengawasan, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka semangat kerja guru pada MTs Negeri Sibolga sebesar 4,028, kemudian jika komitmen organisasi (Variabel X1) koefisien regresinya sebesar 0,457, mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja guru (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik komitmen organisasi (Variabel X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja guru pada MTs Negeri Sibolga serta pengawasan (Variabel X2) koefisien regresinya sebesar 0,502, mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja guru (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik pengawasan (Variabel X2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja guru pada MTs Negeri Sibolga dan dari hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.

Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,639 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Semangat kerja (Variabel Y) 63,9 % ditentukan oleh variabel bebas Komitmen organisasi (Variabel X1) dan Pengawasan (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 36,1 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Komitmen organisasi (Variabel X1) berpengaruh terhadap Semangat kerja guru (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan komitmen organisasi yang tinggi pada MTs Negeri Sibolga, maka Semangat kerja guru akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.00324 dan t hitung = 3,836. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan 0,000 < 0,05, maka hasil hipotesis ini dapat

menyatakan secara parsial komitmen organisasi (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru (Variabel Y). Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Pengawasan (Variabel X2) berpengaruh terhadap Semangat kerja guru (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Pengawasan yang dilakukan secara intensif pada MTs Negeri Sibolga, maka semangat kerja guru akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.00324 dan t hitung = 4.349. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan secara parsial Pengawasan (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja guru (Variabel Y). Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Komitmen organisasi (Variabel X1) dan Pengawasan (Variabel X2) berpengaruh terhadap semangat kerja guru (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan komitmen organisasi yang baik dan dengan pengawasan yang dilakukan secara intensif pada MTs Negeri Sibolga, maka semangat kerja guru akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.16 dan F hitung = 49,495. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan Komitmen organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Semangat kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Komitmen organisasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Negeri Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

SARAN

Diharapkan kepada Kepala Sekolah pada MTs Negeri Sibolga agar dapat mempertahankan semangat kerja guru yang telah dicapai saat ini dan dapat lebih meningkatkan lagi masa yang akan datang.

Diharapkan kepada Kepala Sekolah pada MTs Negeri Sibolga dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan cara selalu menanamkan kepada guru rasa percaya terhadap organisasi, rasa tanggungjawab dalam mengajar, kepedulian terhadap tugas-tugas mengajar yang diberikan serta selalu melibatkan guru dalam kegiatan kegiatan sekolah sehingga guru-guru akan bersemangat dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik.

Disarankan kepada Kepala Sekolah pada MTs Negeri Sibolga dapat selalu memotivasi guru dengan cara memberi kesempatan kepada guru untuk maju, memberikan insentif yang terarah, menyediakan fasilitas belajar yang baik, sehingga dengan hal tersebut semangat kerja guru akan dapat meningkat.

Diharapkan kepada Kepala Sekolah pada MTs Negeri Sibolga dapat lebih memperhatikan pelaksanaan pengawasan dengan melakukan peninjauan langsung oleh kepala sekolah sehingga dapat dengan segera mengetahui kesalahan atau pelanggaran yang terjadi dan dapat diambil tindakan koreksi. Selain itu juga kepala sekolah harus bertindak tegas dan adil dalam hal pemberian sanksi terhadap kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh guru.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan yang membahas permasalahan yang sama untuk menggunakan indikator-indikator yang lain agar wawasan tentang Komitmen organisasi dan Pengawasan serta semangat kerja semakin bertambah sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dwi Oktaria S. Tumanggor, Erwin Pardede, Marudut Sianturi (2020), Pengaruh Disiplin kerja, Komitmen dan Iklim organisasi terhadap Semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi, *JURNAL PROINTEGRITA*, Volume 4, Nomor 2 ; 262-270
- Erma Hereyanti, Muhammad Jahri, TA Hariyono, (2020) Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kalimantan Prima Persada (KPP), *Business Innovation Entrepreneurship Journal Vol 3 No.1*
- Furchan Arif. 2017. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya, Usaha Nasional
- Hasibuan, H. Malayu S. P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- [Htt://kemenagmtnegerisibolga.blogspot.co.id](http://kemenagmtnegerisibolga.blogspot.co.id)
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Mattesson. 2012. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2013. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Kuncoro, Mudarajat, 2013, *Metode Penelitian Bisnis dan R & D*, Erlangga, Jakarta
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat
- Mangkunegara. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Manullang, 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mc. shane, Stevan L. dan Marry Ann Von Glinow. 2013. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill
- Nanang Martono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta
- Sarwoto (2012). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan keenambelas, Penerbit Ghalia Indonesia
- Schermerhorn, Jr., “et al”. 2012. *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2022, *Pedoman Penelitian Dan Penyusunan Skripsi*, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 2, Medan: USU Press
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi. 2014. *Metodologi Penelitian Cetakan Ke 25*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Supranto, J, 2014, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 1 Edisi 6. Erlangga, Jakarta
- Tohardi Ahmad. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju