

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMAN 2 Sangatta Utara

Irma

STIE Nusantara Sangatta celialovaism@gmail.com

Idha Lissa Rima Dhani

STIE Nusantara Sangatta idhalissa@gmail.com

Abstrak

Tujuan_ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Sangatta Utara.

Desain/Metode_ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Sangatta Utara. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, diperoleh sampel sebanyak 44 orang.

Temuan_ Hasil penelitian menemukan hasil bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti secara signifikan. Disiplin preventif adalah menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja.

Implikasi_ Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja yang tinggi, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan akan meningkat.

Originalitas_ Mengidentifikasi data-data yang ditemukan untuk kemudian dijadikan informasi dalam penelitian.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Disiplin Preventif, Disiplin Kerja, Kinerja

I. Pendahuluan

Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan merupakan kemampuan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Dalam melaksanakan tugas, tenaga pendidik dan kependidikan memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan tanggung jawab, dan ada yang melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi tanggung jawab, datang tidak tepat waktu, dan tidak mematuhi perintah. Kondisi tenaga pendidik dan kependidikan seperti itu yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kinerja rendah, sekolah akan sulit mencapai hasil yang diharapkan.

Kedisiplinan seseorang tenaga pendidik dan kependidikan di dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik memang merupakan tanggung jawab pribadi diri sendiri. Sehingga sering dijumpai fakta dilapangan bahwa ada tenaga pendidik dan kependidikan yang sangat disiplin dalam

menjalankan tugasnya, begitu juga sebaliknya ada tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Dalam hal ini SMAN 2 Sangatta Utara memiliki tantangan, apakah dapat mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada sesuai dengan tujuan visi misi sekolah serta dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan program kerja yang baik, efisiensi dan efektifitas dalam mengerjakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan kinerja

Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Sangatta Utara

II. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

Menurut **(AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:129)** menjelaskan bahwa, “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi”, dan menurut **(Davis dalam Mangkunegara, 2013:129)** *discipline is management action to enforce organization standards* (pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).

2. Macam-macam Disiplin Kerja

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku.

3. Kinerja

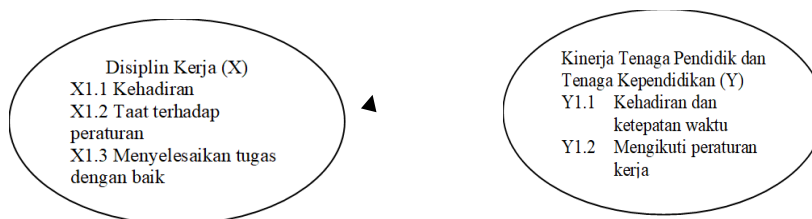
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67)**.

Kemudian tujuan kinerja menurut **(Rivai dan Basri, 2005:11)** adalah :

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

4. Kerangka Pikir

Gambar 1 Skema Kerangka Pikir



III. Metode Penelitian

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, dari bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Januari 2022. Tempat yang akan digunakan sebagai tempat penelitian adalah SMAN 2 Sangatta Utara yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta KM 2,5 Kecamatan Sangatta Utara, Kabupaten Kutai Timur.

2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan SMAN 2 Sangatta Utara yang berjumlah 44 (empat puluh empat) orang.

2. Sampel

Pengambilan sampel dengan teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (**Sugiyono, 2009:122**).

3. Teknik Sampling

Teknik *sampling* merupakan pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (**Sugiyono, 2015:81**).

Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan dari variabel serta indikator yang menyusun setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Disiplin Kerja (X)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:129)

1. Datang Ke kantor Tepat Waktu

Alat Ukur : Kuesioner
Skala : Ordinal
Kategori : Tinggi = 3
Sedang = 2
Rendah = 1

2. Bekerja Sesuai Jam Kantor

Alat Ukur : Kuesioner
Skala : Ordinal
Kategori : Tinggi = 3
Sedang = 2
Rendah = 1

3. Taat dan patuh terhadap peraturan

Alat Ukur : Kuesioner
Skala : Ordinal
Kategori : Tinggi = 3
Sedang = 2
Rendah = 1

b. Kinerja (Y)

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai dan Basri, 2005)

Alat Ukur : Kuesioner

Skala : Nominal
 Kategori :
 Menghasilkan kinerja baik = 1
 Menghasilkan kinerja cukup = 2

5. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju.

6. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya **(Suliyanto,2005)**.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

4. Uji Univariat

Uji univariat adalah analisis yang dilakukan menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian **(Notoatmodjo dalam Aziz, 2005:188)**.

5. Uji Chi Square

Chi Square merupakan metode perhitungan statistika non parametrik yang jenis datanya harus bersifat nominal atau kategori.

6. Uji Statistik T

Uji parsial bertujuan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid **(Ghozali, 2013:53)**.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,714	0,000	Valid
X1.2	0,768	0,000	Valid
X1.3	0,926	0,000	Valid
X1.4	0,926	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid.

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel kinerja (y).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,866	0,000	Valid
X1.2	0,905	0,000	Valid
X1.3	0,918	0,000	Valid
X1.4	0,892	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel kinerja dapat dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,845	Reliabel
Kinerja	0,917	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan variabel disiplin kerja, dan kinerja dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	1.162	1.411		.824	.415
	Disiplin Kerja	.813	.130	.693	6.229	.000

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 1.162, sedangkan nilai disiplin kerja (b/koefisien regresi) sebesar 0,813.

4. Uji Univariat

Tabel 5. Hasil Uji Univariat
KATEGORI DISIPLIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	33	75.0	75.0	75.0
	Sedang	11	25.0	25.0	100.0
Total		44	100.0	100.0	

KATEGORI KINERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	26	59.1	59.1	59.1
	Cukup	18	40.9	40.9	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan kategori disiplin kerja tinggi dengan jumlah 33 responden atau 75% dan untuk kategori disiplin kerja sedang yaitu 11 responden atau 25%. Sedangkan untuk kategori kinerja baik dengan jumlah 26 responden atau 59,1% dan untuk kategori kinerja cukup yaitu 18 responden atau 40,9%.

5. Uji Chi Square

Tabel 5. Uji Chi Square

KATEGORI DISIPLIN * KATEGORI KINERJA Crosstabulation

Count		KATEGORI KINERJA		Total
		Baik	Cukup	
KATEGORI DISIPLIN	Tinggi	25	8	33
	Sedang	1	10	11
Total		26	18	44

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	15.168 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	12.536	1	.000		
Likelihood Ratio	16.278	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	14.823	1	.000		
N of Valid Cases ^b	44				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan nilai *asyp.sig* sebesar 0,000. Karena nilai *asyp.sig* 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.

6. Uji Statistik T

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.162	1.411		.824	.415
	DISIPLIN KERJA	.813	.130	.693	6.229	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari hasil *output* tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa hasil signifikan pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,229 > \text{nilai } t_{tabel} 2,019$. Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Sangatta Utara.

IV. Hasil Dan Pembahasan

1. Disiplin Kerja

- a. Hadir dikantor tepat waktu, pada aspek indikator ini berdasarkan hasil data penelitian berada pada kategori cukup tinggi. Yang dimana tenaga pendidik dan tenaga kependidikan datang pada waktu yang telah ditentukan.
- b. Bekerja sesuai jam kantor, pada aspek indikator ini berdasarkan hasil penelitian berada pada kategori cukup tinggi. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bekerja sesuai jam kantor yang telah ditentukan.
- c. Bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan, pada aspek indikator ini berdasarkan hasil penelitian berada pada kategori cukup tinggi. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah pendidik yang profesional dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- d. Bekerja sesuai peraturan yang ada, pada aspek indikator ini berdasarkan hasil penelitian berada pada kategori cukup tinggi. Indikator ini merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja dikarenakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan terbiasa melakukan suatu tindakan yang bersifat positif.

2. Kinerja

- a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pada aspek indikator ini berdasarkan hasil penelitian berada pada kategori cukup tinggi. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.
- b. Menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok, pada aspek indikator ini berdasarkan hasil penelitian berada pada kategori cukup tinggi. Tenaga pendidik melaksanakan tugas pokoknya yaitu melaksanakan proses belajar mengajar dikelas dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas pokoknya yaitu administrasi sekolah dan lainnya.
- c. Mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan, pada aspek indikator ini berdasarkan hasil penelitian berada pada kategori cukup tinggi. Dalam menyelesaikan pekerjaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mampu mencapai target dalam menyelesaikan tugasnya.
- d. Mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, pada aspek indikator ini berdasarkan hasil penelitian berada pada kategori cukup tinggi. Pekerjaan yang berkualitas menghasilkan banyak prestasi-prestasi dalam perlombaan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Sangatta Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMAN 2 Sangatta Utara. Hal ini dibuktikan dengan uji t-statistik variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan ialah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,229 > \text{nilai } t_{tabel} 2,019$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Sangatta Utara. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis “diduga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Sangatta Utara”.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:67 kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat dari disiplin kerjanya dalam menyelesaikan suatu tugas, rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu dan memberikan hasil yang maksimal.

V. Penutup

Kesimpulan

Hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMAN 2 Sangatta Utara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam mencapai tujuan.

Saran

1. Kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Sangatta Utara hendaknya terus berupaya meningkatkan disiplin kerjanya dan mempertahankan kinerja yang dilakukannya selama ini.
2. Kepada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan faktor-faktor lain yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pasya, Lutfi Haikal .2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus SMA Negeri 7 Tangerang Selatan)*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta Rajagrafindo Persada
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta : Bandung
- Yahya, Muh. Hasrul .2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Makassar*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar.