

Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada Smp Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo

The Influence of Discipline and Work Culture on Teacher and Employee Performance at SMP Negeri 2 Sengkang, Wajo Regency

¹Fakhruddin*, ²Najmiah, ³Muhammad Arifai, ⁴Hasmawati, ⁵Nurjannah

¹MAN 3 Makassar, ²SMP Negeri 2 Sengkang, ³SMP Negeri 2 Tanasitolo,

⁴Pengawas SMP Kota Makassar, ⁵Pengawas SMP Kota Wajo

(*)Email Korespondensi: Fakhruddinrum3777@gmail.com, Najmiahrum1973@gmail.com,
Muhfaisiri70@gmail.com, hasmasahabu@gmail.com, Nurjannahanna34@gmail.com.

Abstrak

Analisis terhadap hasil penelitian menyatakan baik secara bersama-sama disiplin guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Sengkang terbukti. Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi, diperoleh F-hitung sebesar 4,652 > F-tabel sebesar 3,327 dengan tingkat probabilitas 0,018 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dan 0,05. Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Hal ini terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,420 > t-tabel sebesar 2,037 diterima dengan taraf signifikansi 5% (0,050 > 0,05). Artinya semakin meningkat disiplin yang dijalankan, maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat demikian pun sebaliknya. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Hal ini tidak terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,045 > t-tabel sebesar 2,037 diterima dengan taraf signifikan 5% (0,005 < 0,05). Artinya semakin baik budaya kerja, maka kinerja guru dan pegawai akan semakin meningkat.

Kata Kunci : Disiplin, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The analysis of the research results states that both the discipline of teachers and employees at SMP Negeri 2 Sengkang is proven. From the calculation results obtained using regression model analysis, the F-count is 4.652 > F-table of 3.327 with a probability level of 0.018 (significant), with a much smaller probability value and 0.05. Discipline variables have a positive and significant effect on the performance of teachers and employees at SMP Negeri 2 Sengkang, Wajo Regency. This is evident from the results of the t test to obtain a t-count value of 2.420 > t-table of 2.037 accepted with a significance level of 5% (0.050 > 0.05). This means that the increased discipline that is carried out, the performance of teachers and employees will increase and vice versa. Work culture variables have a positive and significant effect on the performance of teachers and employees at SMP Negeri 2 Sengkang, Wajo Regency. This is not evident from the results of the t test that the t-count value of 3.045 > t-table of 2.037 is accepted with a significant level of 5% (0.005 < 0.05). This means that the better the work culture, the better the performance of teachers and employees.

Keywords : Discipline, Work Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi pegawai untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang (Sinambella, 2012).

Proses belajar mengajar (PBM) memiliki multi peranitulah Guru, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer of knowledge, tetapi juga sebagai pendorong potensidalamsetiapmelakukanpembimbingan, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja (Aulia, 2020).

Secara eksplisit dinyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran didalam kelas antara lain adalah kompetensi guru, metode pembelajaran, kurikulum, sarana dan prasarana, serta lingkungan pembelajaran baik dilikungan alam, (psiko) sosial dan budaya (Iskandar, 2018). Dapat diartikan disini bahwa lingkungan sosial pembelajaran dikelas maupun disekolah (kantor, guru dan staf tata usaha) mempunyai pengaruh baik langsung maupun tak langsung terhadap proses belajar mengajar. Proses belajara mengajar dikelas dengan melaksanakan program penataran untuk meningkatkan kompetensi guru, pengenalan metode-metode baru dalam pembelajaran, serta perbaikan dan peningkatan sarana maupun prasarana pendidikan khususnya di SMP Negeri 2 SengkangKabupatenWajo. Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang

organisasi adalah bagaimana kemampuan organisasi/instansi mengukur seberapa baik pegawainya bekerja dan menggunakan informasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, dengan menggunakan alat analisa regresi berganda.

Model analisis yang digunakan menganalisis pengaruh variable bebas (X1 dan X2) terhadap variabel (Y).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon_i$$

Dimana :

Y= Variabel terikat/dependent

β_0 = Konstanta/intercept

$\beta_1 \beta_k$ = Koefisien Regresi Parsial

X1 Xk= Variabel Bebas/independent

ϵ_i = epsilon / kesalahan pengganggu (*disturbance's error*)

Selanjutnya formula tersebut dijabarkan ke dalam penelitian dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i$$

Dimana :

Y = KinerjaPegawai

β_0 = Konstanta/intercept

$\beta_1 \beta_2$ =

KoefisienRegresiParsial

X1 = Disiplin

X2 = BudayaKerja

ϵ_i =

epsilon/kesalahanpengganggu(*disturbance's error*)

HASIL

Sudarmanto, (2004) dalam melakukan analisis regresi ganda, paling tidak akan membahas tentang koefisien korelasi, koefisien determinasi, persamaan regresi, koefisien regresi, dan juga koefisien korelasi parsial untuk regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif, dimana analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan

menggunakan alat analisis regresi linear berganda, sementara analisis kualitatif sendiri dipergunakan guna menjelaskan pembuktian dari analisis kuantitatif.

Sugiyono (2004:86) pembuktian dengan analisis kualitatif dimaksudkan untuk menguji variasi dari alat model regresi linear berganda yang digunakan dalam

menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (*model regression*) diperoleh dengan nilai koefisien regresi, seperti yang terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda

Dependent Variabel Y = Kinerja						
Variabel	Reg. Coeff	Std. Error	Beta	t	t tabel	Sig
C = Constanta	2,125	0,828		2,565		0,016
X1 = Disiplin	0,283	0,133	0,101	2,420	2,037	0,050
X2 = Budaya Kerja	0,415	0,136	0,497	3,045	2,037	0,005
R- Square = 0,243 F statistic = 4,652						
Adjusted R-Square = 0,191 Sig F = 0,018						
Durbin-Waston = 1,825				F tabel = 3,327		

Sumber : data olahan, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, ditunjukkan pada Tabel 1 tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 2,125 + 0,283 (X1) + 0,415 (X2)$$

Pada persamaan model regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel beasa (X) yaitu disiplin (X1) dan budaya kerja (X2) mempunyai pengaruh positif, nilai koefisien variabel bebas yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel bebas (X), akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru dan pegawai demikian pun sebaliknya. Dengan kata lain bahwa variabel kinerja guru dan pegawai (Y) sebesar = 2,125 apabila belum ada pengaruh dari variabel disiplin (X1) dan variabel budaya kerja (X2) atau sama dengan 0 (nol), sementara variabel kinerja guru dan pegawai (Y) akan meningkat sebesar 2,125 dari nilai konstant 2,125 apabila telah terjadi peningkatan 1 (satu) nilai pada variabel disiplin (X1) dan variabel budaya kerja (X2).

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,493 (49,3) menunjukkan adanya hubungan yang sedangantara variabel disiplin (X1) dan variabel budaya kerja (X2) terhadap variabel

kinerja guru dan pegawai (Y), dengan interval koefien 0,30-0,499 (Sugiyono, 2004). Demikian halnya pada R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,243 menunjukkan bahwa 24,3% kinerja guru dan pegawai ditentukan oleh variabel disiplin (X1) dan budaya kerja (X2), sehingga terdapat 75,7% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel kinerja guru dan pegawai yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini yaitu : pengalaman kerja, kompensasi dan pendidikan serta pelatihan pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan Variabel Disiplin dan Variabel Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi dari model regresi yang digunakan. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F-hitung dan F-tabel pada taraf signifikansi (α) = 5%. Dari hasil pengolahan data diperoleh F-hitung = 4,652, sedangkan F-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df (2;29) adalah sebesar 3,327. Dikarenakan F-hitung > F-tabel (4,652 > 3,327), artinya model regresi tentang

pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja guru dan pegawai pada sudah sesuai atau cocok. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan budaya kerja, ternyata mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo, dengan kontribusi *R Square* sebesar 0,256 atau sebesar 25,6% atau berada pada tingkat hubungan yang lemah dengan interval koefisien 0,20-0,399. Sugiyono (2004 : 83), artinya hasil analisis ini menunjukkan bahwa disiplin dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai. Oleh karena itu aspek disiplin kerja dan budaya kerja adalah salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan bersama yang diharapkan.

Disiplin seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain karena dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk faktor lingkungan, budaya. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan disiplin yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang guru dan pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi, disiplin dan budayanya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika guru dan pegawai bersemangat dalam bekerja, maka kerjanya akan meningkat (Imroatun & Sukirman, 2016).

Kondisi budaya kerja sangat menentukan kinerja guru dan pegawai, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa malu bila tidak ada ditempat kerja, pekerjaan harus selesai tepat waktu, membiasakan lingkungan tempat kerja harus tetap dalam bersih dan sejuk dan berfungsi dengan baik, datang kerja tepat waktu, pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan, berpakaian rapih, membuang sampah pada tempatnya, dan toilet tempat kerja bagian kebersihan .

Apabila budaya kerja tetap dipertahankan, maka para guru dan pegawai

akan menjadikan tempat kerjanya merupakan suatu hal yang membanggakan karena dalam melaksanakan aktivitas kerjanya selalu penuh keakraban antara satu dengan yang lainnya karena setiap saat selalu bertemu dan bekerja sesuai tugas dan fungsinya masing-masing sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai (Saragih & Suhendro, 2020).

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai t-hitung = 3,045 > t-tabel = 2,037 diterima pada taraf signifikansi 5% (0,000 < 0,05). Artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin guru dan pegawai, maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah disiplin guru dan pegawai, maka kinerja guru dan pegawai juga akan semakin menurun. Kinerja guru dan pegawai akan meningkat jika pegawai memiliki disiplin untuk bekerja yang tinggi. Disiplin untuk bekerja dapat ditingkatkan dengan rangsangan-rangsangan insentif (hadiah) bagi yang berprestasi.

Pimpinan dapat memotivasi untuk disiplin (merangsang bawahannya) dengan berupa pemberian hadiah kepada mereka yang berprestasi. Hadiah tersebut tentunya disesuaikan dengan kebutuhan mendesak guru dan pegawai. Dengan disiplin ini semangat bekerja bawahan akan meningkat. Sebab tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang mendesak. Oleh karena itu setiap pimpinan yang memberikan motivasi untuk disiplin bawahannya perlu memahami hirarki daripada kebutuhan-kebutuhan setiap manusia (Nasution & Pasaribu, 2020).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,045 > t-tabel = 2,037 diterima pada taraf signifikansi 5% (0,005 < 0,05). Artinya budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai. Semakin baik budaya kerja, maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat. Sebaliknya

semakin kurang baik budaya kerja, maka kinerja guru dan pegawai juga akan semakin berkurang.

Budaya kerja yang baik adalah budaya kerja yang memberikan dorongan bagi pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Budaya kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam organisasi dan juga akan mendorong para guru dan pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi akan berjalan baik dan merupakan suatu kebiasaan yang dirasakan bila tidak dilaksanakan dan pada akhirnya dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai.

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja para guru dan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu diantaranya adalah budaya kerja. Faktor budaya kerja merupakan faktor yang sangat penting oleh karena itu budaya kerja harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Budaya kerja sangat berhubungan dengan keamanan dan kesehatan tenaga kerja. Sehingga pengembangan dan pengelolaan program-program kesehatan menjadi perhatian utama bagi organisasi dalam hal pengaturan kebersihan toilet, dan kebersihan lingkungan. Penciptaan budaya kerja yang baik untuk menjaga kedisiplinan tenaga kerja dalam melihat suasana pegawai dan guru yang tidak bisa datang bekerja tepat waktu (Yudiawan, 2020).

Dengan adanya penciptaan dari budaya kerja yang buruk, maka budaya kerja yang baik akan mempertahankan atau meningkatkan kinerja guru dan pegawai.

Budaya kerja yang baik, aman dan tertib akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya budaya kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Untuk itu organisasi akan perlu memperhatikan dan bertindak agar budaya kerja dapat dirasakan kenyamanan, keamanan, kebersihan oleh para guru dan pegawai, sehingga kinerja guru dan pegawai akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu disiplin dan budaya kerja yang menyatakan baik, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo terbukti. Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi (Model Regression), diperoleh F-hitung sebesar $4,652 > F\text{-tabel}$ sebesar $3,327$ dengan tingkat probabilitas $0,018$ (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari $0,05$. Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Dari hasil uji t memperoleh nilai t-hitung sebesar $2,420 > t\text{-tabel}$ sebesar $2,037$ diterima dengan taraf signifikansi 5% ($0,050 > 0,05$). Artinya semakin meningkat motivasi yang dijalankan, maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat demikian pun sebaliknya. Variabel Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo. Hal ini tidak terbukti dari hasil uji t memperoleh nilai t-hitung sebesar $3,045 > t\text{-tabel}$ sebesar $2,037$ dengan taraf signifikansi 5% ($0,005 < 0,05$). Artinya semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja guru dan pegawai akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, A. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMP Negeri 11 Surabaya. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Imroatun, S., & Sukirman, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri SE-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).
- Iskandar, R. Z. (2018). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah,

dan Aliyah).

- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 54–65.
- Sinambella, P. L. (2012). Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi, edisi pertama, cetakan pertama. *Jakarta: Graha Ilmu*.
- Sudarmanto, R. G. (2004). Analisis Regresi Linear Berganda SPSS. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Yudiawan, A. (2020). Korelasi Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Budaya Kerja Pegawai Madarasah di Sorong Papua Barat. *Al-Qisthu: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Hukum*, 18(1), 1–5.