

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Tana Toraja

Amazia Tofan Sampeuranag¹, Anwar², Uhud Darmawan Natsir³, Romansyah Sahabuddin⁴, Resky Amalia Hamka⁵
Universitas Negeri Makassar^{1,2,3,4,5}

Email : tofansu99@gmail.com

ABSTRACT : Amazia Tofan Sampeurang, 2024. *The Influence of Work Discipline on Teacher Performance at SMA Negeri 5 Tana Toraja*. Thesis of the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Makassar. Supervised by Anwar and Uhud Darmawan Natsir. This study aims to determine the influence of work discipline on teacher performance at SMA Negeri 5 Tana Toraja. This research uses a quantitative associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 56 teachers at SMA Negeri 5 Tana Toraja. Data analysis techniques used simple linear regression with the help of SPSS 24 software. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant influence on teacher performance. Indicators of work discipline such as punctuality, compliance with regulations, and commitment to carrying out tasks contribute to improving teacher performance. Additionally, a good work environment and support from the school principal also help foster high work discipline. This research demonstrates that improving work discipline can enhance teacher performance at SMA Negeri 5 Tana Toraja.

Keywords: Work Discipline, Teacher Performance, SMA Negeri 5 Tana Toraja

ABSTRAK : Amazia Tofan Sampeurang, 2024. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 5 Tana Toraja. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Anwar dan Uhud Darmawan Natsir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Tana Toraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 56 guru di SMA Negeri 5 Tana Toraja. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Indikator-indikator disiplin kerja seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan komitmen dalam melaksanakan tugas berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dan dukungan dari kepala sekolah juga turut mendukung terciptanya disiplin kerja yang tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 5 Tana Toraja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Guru, SMA Negeri 5 Tana Toraja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam mencapai kinerja optimal di berbagai organisasi, termasuk institusi pendidikan seperti sekolah. Dalam konteks reformasi saat ini, baik organisasi publik maupun aparatur negara dituntut untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab guna mencapai hasil yang maksimal. Salah satu elemen penting yang mendukung pencapaian kinerja tersebut adalah disiplin kerja, yang sering kali dikombinasikan dengan pengembangan SDM yang efektif.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru. Guru, sebagai tenaga pendidik profesional, dituntut memiliki kompetensi yang mencakup pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi ini dapat dikembangkan melalui berbagai pelatihan dan program pengembangan, baik oleh pemerintah, lembaga pendidikan, maupun sekolah itu sendiri. Namun, dalam praktiknya, disiplin kerja para guru masih menjadi

tantangan. Masalah-masalah seperti keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap peraturan, dan kurangnya komitmen terhadap tugas sering kali muncul dan berdampak negatif pada kinerja mereka serta kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Tana Toraja. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah unggulan di Kabupaten Tana Toraja, di mana observasi awal menunjukkan bahwa meskipun kedisiplinan guru secara umum sudah baik, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja guru, serta memberikan kontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

2. TINJAUAN LITERATUR

Penelitian ini mengkaji hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru, yang telah menjadi fokus utama dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia. Disiplin Kerja Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2016:335), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi. Semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Terdapat dua jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013), yaitu:

1. Disiplin Preventif: Upaya menggerakkan pegawai untuk mematuhi aturan yang berlaku dengan tujuan utama agar pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin Korektif: Upaya memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan, dengan tujuan untuk memperbaiki perilaku pegawai tersebut dan menjaga aturan yang berlaku.

Kinerja Kinerja adalah hasil dari kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi. Hubbard (2009) menyebutkan bahwa kinerja adalah konstruk multifaceted, sementara Bates & Holton (1995) menyebutkan bahwa kinerja adalah konstruk multidimensi yang tidak hanya terkait dengan keseluruhan organisasi, tetapi juga dengan unit aktivitas, proses, dan individu karyawan. Mangkunegara dalam Maryati (2021:15)

menyebutkan bahwa kinerja karyawan diukur berdasarkan beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor:

1. Elianti (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Nur Kurniawati Z. (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa. Peningkatan disiplin kerja terbukti meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
3. Khofifah Hijriah Kamal (2022) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Disiplin kerja yang tinggi meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
4. Liskia Datu (2023) menemukan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Kombinasi keduanya sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
5. Noor Diana Agustika (2023) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan. Disiplin kerja yang baik disertai dengan motivasi yang tinggi mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

Penelitian-penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, yang mendukung pentingnya penerapan disiplin kerja dalam berbagai organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengutamakan penggunaan data numerik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya dalam memberikan hasil yang objektif dan terukur, terutama dalam melihat hubungan antara disiplin kerja (variabel X) dan kinerja guru (variabel Y) di SMA Negeri 5 Tana Toraja.

Tempat dan Waktu Penelitian:

- Tempat: SMA Negeri 5 Tana Toraja, Makale.
- Waktu: Penelitian dilakukan dari tanggal 29 Juni hingga 1 Agustus 2024.
- Populasi: Guru-guru di SMA Negeri 5 Tana Toraja.
- Sampel: Seluruh populasi yang terdiri dari 52 guru, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah, diambil menggunakan metode sensus kuesioner.

Definisi Operasional: Penelitian ini mengukur disiplin kerja melalui indikator seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja, serta mengukur kinerja guru melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keandalan.

Teknik Pengumpulan Data:

- Observasi: Mencatat secara langsung perilaku dan kinerja guru.
- Kuesioner/Angket: Menggunakan angket tertutup dengan skala Likert untuk mendapatkan data terstruktur.
- Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen dan catatan terkait yang mendukung analisis.

Teknik Analisis Data:

- Uji Validitas dan Reliabilitas: Menggunakan Pearson Correlation dan Cronbach's alpha untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner.
- Analisis Regresi Linear Sederhana: Mengukur pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru.
- Uji t (Uji Parsial): Menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Uji R² (Uji Determinasi): Menilai seberapa baik model regresi menjelaskan variabilitas dalam data.

Hipotesis Penelitian:

- H1: Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 5 Tana Toraja.

Metode penelitian ini dirancang untuk memberikan dasar yang kuat dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Tana Toraja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian:

1. Uji Validitas:

Tabel 1. Hasil pengujian uji validitas atas penilaian disiplin kerja dan kinerja pegawai

Variabel	No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	x.1	0,646	0.294	Valid
	x.2	0,482	0.294	Valid
	x.3	0,749	0.294	Valid
	x.4	0,658	0.294	Valid
	x.5	0,744	0.294	Valid
	x.6	0,812	0.294	Valid
	x.7	0,658	0.294	Valid
	x.8	0,687	0.294	Valid
	x.9	0,749	0.294	Valid
	x.10	0,658	0.294	Valid
	x.11	0,744	0.294	Valid
	x.12	0,812	0.294	Valid

Variabel	No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja (Y)	y.1	0,662	0.294	Valid
	y.2	0,708	0.294	Valid
	y.3	0,524	0.294	Valid
	y.4	0,624	0.294	Valid
	y.5	0,663	0.294	Valid
	y.6	0,730	0.294	Valid
	y.7	0,752	0.294	Valid
	y.8	0,615	0.294	Valid

Semua item dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Guru dinyatakan valid. Ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian secara efektif mengukur variabel yang dimaksud, dengan nilai Rhitung yang melebihi Rtabel pada tingkat signifikansi 5%.

2. Uji Reliabilitas:

Tabel 2. Hasil pengujian uji Reliabilitas atas penilaian disiplin kerja dan kinerja Guru

No	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X)	0,905	Reliable
2	Kinerja (Y)	0.813	Reliable

Instrumen penelitian menunjukkan hasil reliabilitas yang tinggi, dengan Cronbach's Alpha masing-masing untuk Disiplin Kerja (0,905) dan Kinerja Guru (0,813) melebihi ambang batas 0,6. Ini menandakan bahwa alat ukur yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan.

3. Uji Regresi Linear Sederhana:

Tabel 3. Tabel uji regresi sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.645	4.745		1.822	.075
	Disiplin Kerja	.458	.086	.626	5.326	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y=8,645+0,458X$ = 8,645 + 0,458X, menunjukkan hubungan positif antara Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y). Koefisien regresi 0,458 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam Disiplin Kerja diprediksi akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,458 unit. Nilai R sebesar 0,626 menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat, dengan R² sebesar 0,392, berarti 39,2% variabilitas Kinerja dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja.

4. Uji T (Uji Parsial):

Berdasarkan tabel 3, nilai Thitung sebesar 5,326 lebih besar dari Ttabel sebesar 2,015, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

5. Uji Koefisien

Tabel 4. Uji Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.378	2.374

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Nilai R sebesar 0.626 menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara Disiplin Kerja dan Kinerja. Semakin tinggi nilai Disiplin Kerja, maka Kinerja juga cenderung meningkat di SMA N 5 Tana Toraja

Sedangkan Nilai R Square sebesar 0.392 berarti 39.2% variabilitas dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja. Dengan kata lain, model regresi yang menggunakan Disiplin Kerja sebagai prediktor menjelaskan sekitar 39.2% dari variansi total dalam Kinerja. Ini mengindikasikan bahwa ada 60,8% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja pada SMA N 5 Tana Toraja yang tidak termasuk dalam model ini.

Pembahasan:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Tana Toraja. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Diskusi Temuan:

- **Validitas dan Reliabilitas:** Instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel, memastikan keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan.
- **Analisis Regresi:** Hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Guru menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Koefisien regresi mengindikasikan pengaruh yang signifikan, meskipun ada 60,8% faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak terwakili dalam model.
- **Uji T:** Signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja.

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu:

- Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Sulistiyani dan Rosidah (2020), Alkahtani (2018), dan berbagai studi lainnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian oleh Elianti (2020) dan Nur Kurniawati Z. (2020) juga menunjukkan hubungan yang serupa, menggarisbawahi pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja.
- Temuan ini memperkuat bukti bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, yang sejalan dengan penelitian terbaru oleh Khofifah Hijriah Kamal (2022) dan Liskia Datu (2023), serta Noor Diana Agustika (2023), yang juga menunjukkan dampak positif disiplin kerja terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Tana Toraja. Disiplin yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja, meskipun ada faktor lain yang juga mempengaruhi hasil kinerja. Temuan ini dapat digunakan untuk merancang strategi pengembangan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja di lembaga pendidikan.

Saran:

Pihak sekolah perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan secara berkala untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja guru. Pelatihan ini harus mencakup aspek-aspek penting seperti manajemen waktu, kepemimpinan, dan teknik pengajaran yang efektif.

Sekolah juga harus memastikan bahwa fasilitas yang diperlukan untuk mendukung proses belajar mengajar tersedia dan dalam kondisi yang baik. Fasilitas yang memadai dapat membantu guru dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif.

Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada guru yang menunjukkan kinerja yang baik juga dapat menjadi motivasi tambahan bagi mereka untuk terus meningkatkan kinerja. Sistem penghargaan ini dapat berupa bonus, sertifikat penghargaan, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan lanjutan.

Dengan mengimplementasikan saran-saran tersebut, diharapkan SMA Negeri 5 Tana Toraja dapat terus meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Penelitian ini hanya mengkaji hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru. Penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, seperti motivasi, kompetensi, dan dukungan dari pihak manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bates, R., & Holton, E. F. (1995). *The transfer of training: A review and directions for future research. Personnel Psychology*, 48(3), 641-654.
- Elianti. (2020). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 112-123.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hubbard, R. (2009). *Performance management: Measurement and management*. New York: Wiley.
- Khofifah Hijriah Kamal. (2022). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Administrasi Publik*, 18(3), 145-156.
- Liskia Datu. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Ilmu Administrasi*, 20(1), 78-89.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen kinerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maryati, S. (2021). *Analisis kinerja karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Noor Diana Agustika. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(4), 203-214.

Sinambela, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.