

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru di SMA Tamansiswa Kota Sukabumi

Lia Liliawati

Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Sukabumi
Jl. Babakan SIRRNA No.25 Kota Sukabumi, Indonesia
lialiliawati@polteksmi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penelitian ini bermaksud untuk menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan, yaitu mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di SMA Tamansiswa Sukabumi. Penyusunan penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dimana peneliti melakukan penelitian menggunakan data berdasarkan dengan keadaan yang ada juga berdasarkan fakta yang terjadi sehingga penulis mendapatkan informasi dengan benar dan Uji validitas butir menggunakan analisis korelasi Pearson Perhitungan dilakukan dengan menggunakan *Software Program* SPSS. Alat uji yang dipakai peneliti adalah uji normalitas, uji linearitas, dan analisis regresi untuk Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil dari penelitian bahwa Kedisiplinan (X) di SMA Tamansiswa Sukabumi terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), serta pengaruhnya positif dengan kontribusi sebesar 0,385 atau 38,5% dan persamaan regresi antara variable kedisiplinan (X) dengan kinerja guru (Y) adalah $\hat{Y} = 38,307 + 0,611 X$.

Kata Kunci: Kedisiplinan dan kinerja Kerja

I. PENDAHULUAN

Standar kinerja guru menurut Makmum diartikan kinerja guru atau hasil kerja guru atau penampilan kerja, secara konseptual dan umum penampilan kerja guru mencakup aspek-aspek : kemampuan profesional, kemampuan sosial, dan kemampuan personal Permasalahan yang ada berdasarkan pengamatan menunjukkan kurangnya kinerja guru adalah masih adanya guru yang belum menguasai model atau metode apa yang tepat untuk menyajikan setiap materi sehingga siswa merasa bosan dan jenuh untuk mengikuti pelajaran tersebut dan ini memerlukan wawasan guru yang inovatif dan bervariasi untuk menyajikan materi agar siswa senang dan dapat menyerap apa yang diterangkan oleh gurunya, tentunya ini akan membuat pengaruh positif bagi guru itu sendiri, yaitu salah satunya siswa akan selalu bersemangat pada setiap jam pelajarannya.

Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah pada saat mengajar di kelas, biasanya guru hanya memakai media pembelajaran yang kebanyakan dari Lembar Kerja Siswa (LKS), literatur untuk pendukung materi sangat terbatas dan ini menyebabkan pengetahuan guru itu sendiri tidak berkembang.

Kinerja guru yang baik yaitu kinerja yang terlebih dahulu mempunyai perencanaan yang terstruktur untuk melaksanakan tugasnya yang tentu akan memberikan materi yang lebih terukur ketercapaian siswanya serta memberikan pengaruh positif bagi siswa-siswanya.

Kedisiplinan. Guru yang disiplin akan memberikan pengaruh besar terhadap siswanya, berdasarkan pengamatan ada kedisiplinan yang belum maksimal yang teradi ditempat penelitian, seperti : pencatatan kedatangan guru yang seharusnya hanya dilakukan oleh petugas piket kadang-kadang dilakukan oleh guru yang bersangkutan karena guru piketnya sendiri kadang-kadang terlambat, setiap hari masih ada guru yang terlambat masuk kelas yang seharusnya sesuai jadwal masing-masing, dari 15 (lima belas) rombongan kelas yaitu terdiri dari 5 (lima) rombongan kelas X, 5(lima) rombongan kelas XI, dan 5 (lima) rombongan kelas XII yang harus terisi pada jam pertama masih ada maksimal lima kelas yang gurunya belum ada, yaitu sekitar 33,3% guru yang terlambat, pada saat jam pulang masih ada juga sekitar 33,3% guru yang meninggalkan kelas sebelum waktu jam pulang dan ini mengganggu kelas lain yang masih belajar, masih adanya beberapa guru yang terlambat mengumpulkan

laporan tugas yang diberikan untuk kelengkapan administrasi pembelajaran.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Dharma Surya (2010 : 25) manajemen kinerja adalah :

”Suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan”

Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (1995: 53) mengatakan bahwa untuk pengukuran kinerja ditetapkan : ” $Performance = Ability \times Motivation$ ”

Menurut Wexley et.al dalam A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000: h.66):

“Kinerja (*performance*) juga dapat dipandang sebagai *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu”.

Menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9) mengatakan :

“Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) mengatakan :

”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.”

2. Pengertian Disiplin kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Alex.S. Nitisemeto (2001: 200): “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak “.

Selanjutnya, ada lima dimensi yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Kesejahteraan (balas jasa)

Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, yaitu termasuk kebutuhan materi yang berhubungan dengan tingkat pendapatan yang diterima sehubungan dengan pekerjaannya.

3. Hukuman / sanksi

Hukuman adalah sanksi yang dikenakan pada orang yang melanggar peraturan atau berbuat salah. Tetapi dalam hal ini, yang dimaksud peraturan adalah peraturan tertulisnya .

4. Ketegasan

Ketegasan adalah peraturan tertulis yang dikenakan pada orang yang melanggar peraturan. Sedangkan ketegasan dalam hal ini adalah konsistensi atau pelaksanaan dari peraturan tersebut.

5. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan dalam hal ini, yaitu bahwa seorang pimpinan merupakan panutan dan sorotan bawahannya.

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2002 : 192) mengemukakan bahwa : “ *Dicipline is Management Action to Enforce Organization Standards* “.

Dalam hal yang sama, A.Anwar Prabu Mangkunegara (2002 : 92) mengemukakan bahwa:

“ Disiplin adalah upaya sadar dan tanggung jawab dari seseorang untuk mengatur, mengendalikan dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahkan hal- hal yang positif baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain”.

Menurut Malayu.S.P.Hasibuan (2001 : 193) berpendapat tentang kedisiplinan adalah :

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak”.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2000: 47) juga berpendapat tentang disiplin, mengatakan bahwa

“Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obidience*) terhadap peraturan – peraturan atau ketentuan – ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Itulah sebabnya Moenir dalam Lily Japi (1999 : 25) mengemukakan bahwa :

“Disiplin ditujukan terhadap aturan yang menyangkut waktu dan perbuatan : (1) Disiplin terhadap waktu, dan (2) Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku dan ada kalanya kedua hal tersebut tergabung menjadi satu”.

3. Indikator –Indikator yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja

Setelah memahami konsep kedisiplinan, sasaran yang ingin dicapai dari kedisiplinan dan pihak yang bertanggung jawab dalam hal kedisiplinan, maka perlu pertimbangan beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan

Terdapat cukup banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Malayu .S.P. Hasibuan (2001 : 194), mengatakan ada delapan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi, yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Pendapat lain menurut Alex .S. Nitisemito (2001: 199-207), ada lima indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Kesejahteraan
3. Ancaman (hukuman)
4. Ketegasan
5. Teladan pemimpin

4. Pengaruh Kedisiplinan (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, guru memerlukan kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan. Tinggi rendahnya kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh kedisiplinan dirinya sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dalam evaluasi pembelajaran, serta dalam disiplin tugas terletak pada kinerja serta prestasi kerja guru-guru yang berada dalam suatu sekolah. Jadi dengan adanya kinerja guru dalam pembelajaran, maka hasil yang menentukan dari suatu proses pendidikan adalah pendidik itu sendiri. Guru harus mampu menunjukkan bahwa guru mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Pengertian disiplin kerja menurut Alex.S. Nitisemito (2001: h.200) yang dinyatakan diatas yaitu, disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak memiliki lima dimensi: kemampuan, kesejahteraan (balas jasa), hukuman / sanksi, ketegasan, dan teladan pemimpin

Demikian terlihat jelas disiplin bagi seorang akan berpengaruh bagi kinerjanya. Dengan disiplin yang baik, akan berdampak baik pula bagi kinerja. Sebaliknya apabila disiplin belajarnya rendah, akan berdampak tidak baik bagi pencapaian hasil kerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data Deskriptif Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru diukur dari dimensi: 1) Profesional, 2) Sosial, dan 3) Personal. Untuk mengetahui penilaian kinerja guru dan juga untuk memudahkan penilaian kembali dicari kelas interval.

Menurut Sujana (2000:131) menyatakan banyaknya kelas sering atau biasanya diambil paling sedikit 5 kelas.

Kategori penilaian masing-masing kelas, sebagai berikut:

1. 81 – 100 : sangat baik
2. 61 – 80 : Baik
3. 41 – 60 : Cukup Baik
4. 21 – 40 : Kurang baik
5. 0 – 20 : Sangat kurang baik

Persepsi responden mengenai Kinerja Guru melalui kuesioner disajikan pada tabel di bawah ini:

Dari hasil penilaian dimensi-dimensi Kinerja Guru di atas, selanjutnya dibuat rekapitulasi sebagai berikut :

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

Dimensi Variabel Kinerja Guru (Y)	Persentase %
Dimensi Profesional	80.06
Dimensi Sosial	82.82
Dimensi Personal	83.08
Rata-rata % Persetujuan Variabel Kinerja Guru	81.98

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2010

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata persentase persetujuan responden terhadap variabel kinerja guru sebesar 81.98% hasil ini mencerminkan bahwa kinerja guru sudah sangat baik namun belum sepenuhnya berjalan pada SMA Taman Siswa Kota Sukabumi. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden bahwa guru belum menjadi pusat informasi bagi para siswa.

2. Deskriptif Kedisiplinan (X)

Kedisiplinan diukur dari dimensi: 1) Kemampuan, 2) Kesejahteraan, 3) Hukuman/Sanksi, 4) Ketegasan, dan 5) Teladan Pemimpin. Untuk mengetahui penilaian kedisiplinan dan juga untuk memudahkan penilaian kembali dicari kelas interval.

Menurut Sujana (2000:131) menyatakan banyaknya kelas sering atau biasanya diambil paling sedikit 5 kelas .

Kategori penilaian masing-masing kelas, sebagai berikut:

1. 81 – 100 : sangat baik
2. 61 – 80 : Baik
3. 41 – 60 : Cukup Baik
4. 21 – 40 : Kurang baik
5. 0 – 20 : Sangat kurang baik

Persepsi responden mengenai kedisiplinan melalui kuesioner disajikan pada tabel di bawah ini:

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan

Dimensi Variabel Pengembangan Karier (X2)	Persetujuan %
Dimensi Kemampuan	72.72
Dimensi Kesejahteraan	78.97
Dimensi Hukuman/Sanksi	84.00
Dimensi Ketegasan	76.15
Dimensi Teladan Pemimpin	76.67
Rata-rata % Persetujuan Variabel Kedisiplinan	77.70

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2010

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata persentase persetujuan responden terhadap variabel Kedisiplinan sebesar 77.70% hasil ini mencerminkan bahwa kedisiplinan sudah baik namun belum sepenuhnya berperan di SMA Taman Siswa Kota Sukabumi. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja guru menurun.

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Sebagai reliabilitas yang digunakan adalah koefisien α - Cronbach. Uji reliabilitas dilakukan secara keseluruhan karena ada dimensi yang pernyataannya hanya satu butir. Dari hasil uji reliabilitas variabel variabel (X) Kedisiplinan diperoleh koefisien $\alpha = 0,7109$, sedangkan untuk variabel (Y) Kinerja Guru diperoleh koefisien $\alpha = 0,7589$, Berdasarkan kriteria Penilaian terhadap koefisien α - Cronbach yaitu apabila disekitar 0,7 dikategorikan layak, sedangkan apabila $> 0,8$ dikatakan baik, hasil-hasil uji reabilitas untuk

variabel variabel (X) Kedisiplinan dan variabel (Y) Kinerja Guru dikatakan reliabel juga.

4. Uji Normalitas

**Uji Normalitas Variabel Y
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	,117	39	,195	,954	39	,111

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Sig. sebesar 0,111 $> 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**Uji Normalitas Variabel X
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	,165	39	,009	,950	39	,085

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Sig. sebesar 0,085 $> 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

5. Uji Linearitas

**Uji Linearitas Variabel Y*X
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	(Combined)	2,313	20	,116	2,888	,014
	Linearity	1,167	1	1,167	29,147	,000
	Deviation from Linearity	1,146	19	,060	1,506	,195
	Within Groups	,721	18	,040		
Total		3,033	38			

Hasil analisis menunjukkan bahwa harga F sebesar 1,506 dengan signifikansi 0,195, ternyata hasil analisis menunjukkan bahwa $\text{sig.}(0,195) > \alpha (0,05)$, berarti model regresi linier.

6. Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel di bawah.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
					B	Std. Error
1	(Constant)	1,743	,489		3,567	,000
	X	,611	,127	,620	4,810	,000

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,620 (*Standardized Coefficients*), dengan Sig. t sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $4,810 > 2$, maka dapat dikatakan bahwa Kedisiplinan (X) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), serta pengaruhnya positif dengan kontribusi sebesar 0,611 atau 61.1%.

7. Analisis Korelasi dan Determinasi

Besarnya nilai pengaruh dari Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dari hasil dalam tabel dibawah ini :

Analisis Korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,620(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	39	39
Y	Pearson Correlation	,620(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	39	39

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

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas maka Nilai korelasi pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar $r = 0.620$, yang berarti berada diantara nilai 0.40 – 0.69, yang artinya memiliki pengaruh yang kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Kedisiplinan meningkat maka Kinerja Guru akan semakin meningkat.

Besarnya pengaruh dari Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru dapat di ukur melalui nilai koefisien determinasi, yaitu :

$$KD = 0.620^2 \times 100\%$$

$$KD = 38.44\%$$

Nilai KD sebesar 38.44% artinya besarnya hubungan dari Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru sebesar 38.44% dan sisanya 61.56% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada PT. Hero Supermarket Tbk Periode 2014-2018 maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kemampuan PT. Hero Supermarket Tbk dalam menghasilkan laba periode 2014-2018 berdasarkan rasio profitabilitas, diperoleh hasil rata-rata pada *gross profit margin* yaitu 25%, kenaikan pada *gross profit margin* dalam kurun waktu lima tahun dapat dikatakan baik. Rata-rata *net profit margin* sebesar -2,1%, kemudian rata-rata yang diperoleh *operating profit margin* adalah 0,07%, lanjutnya rata-rata *return on investment* sebesar 3,4%, dan rata-rata yang diperoleh *return on equity* sebesar -7%. Maka dapat disimpulkan hasil perolehan rata-rata rasio profitabilitas pada periode 2014-2018 dapat dinyatakan tidak sehat.
2. Kinerja keuangan berdasarkan rata-rata rasio profitabilitas PT. Hero Supermarket Tbk periode 2014-2018 dalam kondisi tidak sehat. Hasil perolehan rata-rata rasio *gross profit margin* yaitu 25%, rata-rata *net profit margin* sebesar -2,1%, kemudian rata-rata yang diperoleh *operating profit margin* adalah 0,07%, lanjutnya rata-rata *return on investment* sebesar 3,4%, dan rata-rata yang diperoleh *return on equity* sebesar -7%. Maka dapat disimpulkan penilaian kinerja berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rasio profitabilitas pada periode 2014-2018 dapat dinyatakan tidak sehat.

Prosiding SEMNASTERA (Seminar Nasional Teknologi dan Riset Terapan)

Politeknik Sukabumi, 21 September 2019

3. Adapun yang menjadi hambatan dalam kinerja keuangan PT. Hero Supermarket Tbk yaitu, adanya perubahan pola konsumsi masyarakat, peningkatan kerugian yang terjadi pada tahun 2018 dan biaya usaha yang lebih tinggi menyebabkan kerugian pada tahun 2015. Solusi dari hambatan tersebut PT. Hero Supermarket Tbk lebih meningkatkan strategi bisnis, menghapus stok yang berkualitas buruk dan mengurangi biaya usaha.

REFERENSI

- Deanta, "Memahami Pos-Pos dan Angka-Angka dalam Laporan Keuangan untuk Orang Awam", Yogyakarta: Gava Media, 2016.
Fahmi, Irham, "Analisis Laporan Keuangan", Bandung: Alfabeta, 2018.
Fahmi, Irham, "Pengantar Manajemen Keuangan", Bandung: Alfabeta, 2018.

Harahap, Sofyan Syafri, "Analisis Kritis atas Laporan

Keuangan: Edisi 1-10", Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Hery, "Analisis Kinerja Manajemen", Jakarta: PT Grasindo, 2015.

Hery, "Akuntansi Dasar 1 & 2", Jakarta: PT Grasindo, 2016.

Kasmir, "Analisis Laporan Keuangan", Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Mulyawan, Setia, "Manajemen Keuangan", Bandung:

CV Pustaka Setia, 2015.

Munawir, dkk, "Analisis Laporan Keuangan", Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2014.

Prasetyo, Dadang Jatmiko, "Pengantar Manajemen Keuangan", Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2017.

Sumber Internet:

<https://www.hero.co.id/investor/report>