

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA SDI AL-AZHAR 19

Suparman HL¹⁾, Fera Nelfianti²⁾, M. Khoirunnada³⁾

FEB UNIV. BINA SARANA INFORMATIKA

Suparman@bsi.ac.id, fera.fnf@bsi.ac.id, nada_nail@yahoo.co.id

ABSTRACT

For SDI Al-Azhar school 19 the existence of work discipline will guarantee the maintenance of order and smoothness of duty execution, then for school have employee high achievement that is very desired by school. This study uses quantitative descriptive with questionnaires research instrument with the number of 62 respondents. The sampling technique used in this research is saturated sampling samples. The analysis method used is correlation coefficient test, coefficient of determination test, and test of regression equation with calculation using SPSS and manual calculation. Then the results showed that there is a positive influence between the variables of discipline on work performance obtained value $R = 0.736$ this value belongs to the strong category. While the influence of discipline on work performance obtained value of $KD = 54.1\%$. While the result of equation of regression test obtained value $\hat{Y} = 16,350 + 0,667X$ stated that every addition of 1 value of work discipline will improve employee work performance equal to 0,667. Conversely, if the discipline of employment decreased 1 value then the achievement is predicted to decrease by 0.667 and will affect employee performance.

Keywords: *Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Bagi perusahaan ataupun lembaga pendidikan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, kemudian bagi perusahaan memiliki karyawan berprestasi kerja yang tinggi itulah yang sangat diinginkan oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan instrument penelitian kuisioner dengan jumlah 62 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel *sampling jenuh*. Metode analisis yang digunakan adalah uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji persamaan regresi dengan perhitungan menggunakan SPSS dan perhitungan manual. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variable disiplin terhadap prestasi kerja diperoleh nilai $R = 0,736$ nilai ini termasuk dalam kategori kuat. Sementara pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja diperoleh nilai $KD = 54,1\%$. Sedang kan hasil persamaan uji regresi diperoleh nilai $\hat{Y} = 16,350 + 0,667 X$ menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,667. Sebaliknya jika disiplin kerja mengalami penurunan 1 nilai maka prestasi diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,667 dan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Kata Kunci: *Disiplin, Prestasi Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pentingnya karyawan/guru merupakan asset penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan/lembaga pendidikan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa ke perusahaan baik instansi pemerintah, swasta maupun lembaga pendidikan. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Bagi perusahaan ataupun lembaga pendidikan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dalam bekerja. Adapun bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya dengan semaksimal mungkin demi terwujudnya sebuah perusahaan baik instansi pemerintah, swasta maupun lembaga pendidikan.

Prestasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan bagi perusahaan baik instansi pemerintah, swasta maupun lembaga pendidikan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, akan mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang memuaskan, kurang memuaskannya pekerjaan tugas yang telah dikerjakan oleh para karyawan akan menunjukkan rendahnya prestasi kerja para karyawan yang akan mengganggu proses untuk pencapaian suatu tujuan sebuah perusahaan baik instansi pemerintah, swasta maupun lembaga pendidikan. Sekolah Dasar Islam Al-Azhar 19 adalah salah satu lembaga pendidikan yang bergerak dalam bidang pendidikan swasta. Sekolah Islam ini sangat mengharapkan setiap karyawannya dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan sekolahnya dan untuk mencapai tujuan sekolahnya agar lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi dalam pelaksanaan beban kerja para karyawannya agar dapat terealisasi dengan baik. Maka dari itu para karyawan diharapkan harus memiliki jiwa disiplin yang tinggi didalam lingkungan kerja agar bisa mendapatkan prestasi kerja yang lebih tinggi juga nantinya.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku.

Handoko dalam Sinambela (2017:334) menyatakan bahwa "Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi".

Sutrisno (2014:89) menjelaskan bahwa "Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis".

Simamora dalam (Yudha, 2015) "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur".

Hasibuan dalam (Irawan& Handayani, 2018) menyatakan bahwa, "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Dari kelima definisi tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi, diantaranya:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014:150) memberikan definisi tentang prestasi yaitu "Catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu".

Bedjo Siswanto dalam (Armadani, 2013) mengemukakan bahwa "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya".

Menurut (Suhardoyo, 2017) "Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diciptakan oleh individu berdasarkan kemampuan yang dimilikinya dan tanggu jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan barang atau jasa".

Sedangkan, Menurut Simamora dalam (Dewanggana, dkk, 2016) "Prestasi kerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan".

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hartatik (2014:154) yang termasuk indikator-indikator prestasi kerja, sebagai berikut:

1. Hasil Kerja
Tingkat kuantitas dan kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015) "Metode penelitian berdasarkan pada falsafah postpositivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu". Pengumpulan data meliputi: observasi, dokumentasi, dan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, penulis menyebarkan kuisisioner pada seluruh Guru sekolah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SDI Al-Azhar 19 yang berjumlah 62 orang. Karena populasi yang penulis

gunakan dalam penelitian 62 orang maka teknik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan prosedur *Sample Jenuh* atau mengambil seluruh populasi menjadi responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	23	37%
Perempuan	39	62,9%
Jumlah	62	100%

Sumber : Hasil Kuesioner (2018)

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SMA/Sederajat	3	4,8%
Diploma	0	0
Sarjana	59	95,2%
Jumlah	62	100%

Sumber : Hasil Kuesioner (2018)

Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan perhitungan komputer SPSS *for windows release 23*.

Tabel 3 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,350	3,803		4,299	,000
	Disiplin	,667	,079	,736	8,416	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI
Sumber: Hasil Kuesioner (2018)

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien untuk variabel bebas X= 0,667 dengan konstanta (Y) sebesar 16,350 sehingga model persamaan regresi linier sederhana diperoleh adalah $\hat{Y} = 16,350 + 0,667 X$

- Hal ini berarti setiap ada peningkatan satu skor Disiplin Kerja (X) maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,667.
- Nilai koefisien determinasi (X) = 0,739 dengan demikian menunjukkan pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 73,60%.

Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui berapa besar perhitungan dan interpretasi antara variabel Disiplin terhadap Prestasi, sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada hubungan disiplin dengan prestasi kerja karyawan pada SDI Al-Azhar 19

H_a : Ada hubungan disiplin dengan prestasi kerja karyawan pada SDI Al-Azhar 19

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS versi 23 adalah, sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi

		DISIPLIN	PRESTASI
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	,736**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
PRESTASI	Pearson Correlation	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

Sumber: Hasil Kuesioner (2018)

Berdasarkan tabel *Correlation* di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig. (2 tailed) senilai 0,000 < 0,5 maka dengan ini keputusannya H_a diterima, dapat dijelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada SDI Al-Azhar 19. Dari hasil tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (hubungan) antara Disiplin dengan Prestasi Kerja dengan nilai R = 0,736. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, disiplin dan prestasi memiliki hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif dan mendekati angka 1. Dari hasil perhitungan uji koefisien korelasi di atas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada SDI Al-Azhar 19, mempunyai hubungan yang kuat antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,541	,534	2,551

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber: Hasil Kuesioner (2018)

Berdasarkan tabel Model Summary di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,541 atau 54,1%, artinya disiplin dipengaruhi oleh prestasi sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya yaitu 45,9% (100% - 54,1%) dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

1. Berdasarkan perhitungan Koefisien Korelasi diperoleh hasil dengan nilai $r = 0,736$ berarti menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada SDI Al-Azhar 19. Maka hal ini memberikan indikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil sebesar 54,1% yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan sisanya sebesar 45,9% yang dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Berdasarkan perhitungan Persamaan Regresi diperoleh persamaan $\hat{Y} = 16,350 + 0,667 X$ yang menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin, maka hasil dari prestasi kerja sebesar 16,350 dan jika X (disiplin) naik atau turun 1 angka akan menaikkan atau menurunkan prestasi kerja dengan nilai kepuasan sebesar 0,667.

DAFTAR PUSTAKA

- Armadani, E., Mimin, M., & Patricia, D. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada bagian produksi PT Glory Industrial Semarang 2C). *Journal Unand*, 1–15.
- Dewanggana, Dhatu, B., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan, 2 (2). Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/569/554>
- Irawan, R., & Handayani, H. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2 (1), 1–7. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2537>
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. Jogjakarta: Laksana.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 2)*. Jakarta: Bum Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 22)*. Bandung
- Suhardoyo. (2017). Hubungan Antara Prestasi dan Disiplin Kerja dengan Peningkatan Karier Pegawai Pada PT Asconusa Air Transport Jakarta, 15(1), 49–55.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yudha, C. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, VIII (September), 1–19.