

**PENERAPA DISIPLIN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI
PADA STAF TATA USAHA SMK PERTANIAN PEMBANGUNAN NEGERI
TANJUNGSARI**

Nining Harnani¹, Nenden Fitriyani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti

Email¹: niningharnani@gmail.com

Email²: nendenfitriyani89@gmail.com

INFO ARTIKEL

ABSTRAK

Artikel History:

Recieved :10 September 2022

Revised :5 Oktober

Accepted :5 Desember 2022

Penelitian ini ditujukan untuk mengungkap bagaimana disiplin kerja dan kinerja staf Tata Usaha di SMK Pertanian Pembangunan Negeri Tanjungsari, serta mengungkap besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerjanya. Metode yang digunakan berupa deskriptif analitis dengan instrument penelitian berupa kuesioner dan studi dokumentasi, serta subjek penelitian staff Tata Usaha SMK PPN Tanjungsari yang beranggotakan 46 Orang.

Berdasarkan hasil penelitian: (1) Disiplin Kerja staf Tata Usaha SMK Pertanian Pembangunan Negeri Tanjungsari mencapai kategori Baik. Pencapaian tertinggi pada indikator Mendapat jaminan kekontinuan pekerjaan (kategori baik), dan terendah pada indikator Taat terhadap aturan instansi (kategori Cukup Baik), (2) Kinerja Staf Tata Usaha SMK Pertanian Pembangunan Negeri Tanjungsari mencapai kategori Baik. Pencapaian tertinggi pada indikator Menunjukkan upaya-upaya untuk menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan pekerjaan (kategori Baik), dan pencapaian terendah pada indikator Paham tupoksi sesuai tanggungjawabnya (Cukup Baik), dan (3) Disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja staf Tata Usaha SMK Pertanian Pembangunan Negeri Tanjungsari.

Kata Kunci :

DISIPLIN KERJA, KINERJA, PENGARUH

Pendahuluan

Pembangunan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektivitas seluruh tatanan peraturan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, keteladanan, dan kesejahteraan pegawai sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugasnya. Dalam menilai keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, perlu pengembangan sumber daya manusia yang merupakan sumber produktif yang nyata. Setiap lembaga mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan suatu perilaku sumber daya manusia yang dapat mencerminkan kejujuran dan etika yang dikomunikasikan.

Budaya tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi/lembaga yang mencakup profesionalisme, kerjasama, keserasian, keselarasan, keseimbangan, dan kesejahteraan. Implementasi nilai-nilai yang terdapat dalam budaya kerja tersebut sangat erat hubungannya dengan kemampuan manajemen untuk membangun etika perilaku dan budaya daya manusia merupakan asset terpenting dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan maupun instansi pemerintahan membutuhkan karyawan yang mempunyai disiplin kerja dan kinerja yang tinggi (Emron, 2017: 21). Disiplin kerja adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitar tempat kerjanya, (Singodimedjo: Sutrisno, 2016:86). Kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (karyawan) selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target

kerja dan hal itu telah disepakati bersama (Riva'i, 2014: 27).

Pengelolaan suatu lembaga dunia pendidikan tidak terlepas dari keberadaan administrasi (Tata Usaha), karena Tata Usaha sangat penting dalam hal membantu dalam pelaksanaan proses belajar mengajar terutama dalam administrasi di Sekolah, tidak terkecuali disiplin kerja staff tata usaha SMK PPN Tanjungsari. Guna meningkatkan kinerja staf Tata Usaha sangat diperlukan adanya disiplin kerja sebagai upaya menciptakan prestasi kerja melalui pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, sebagaimana dijelaskan diatas disiplin kerja dapat diberikan dengan berbagai cara sehingga pegawai staf Tata Usaha dapat bersemangat untuk melayani secara maksimal dan bertanggung jawab pada tugasnya guna mencapai suatu tujuan lembaga pendidikan tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian sosial dapat terjamin tingkat validitasnya, apabila pemilihan metode penelitian berdasarkan pada realita sosial yang menjadi objeknya. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verivikatif. Metode ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang gejala-gejala yang diteliti pada saat ini. Atas dasar itu kemudian dicarikan jawaban bagi pemecahan masalah atas gejala-gejala yang ada. Menurut Iskandar (2017:23) penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dengan tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau untuk menentukan frekuensi atau penjabaran suatu gejala atau frekuensi suatu gejala atau gejala-gejala dalam masyarakat.

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus, dimana sampelnya adalah seluruh karyawan staff Tata Usaha SMK PPN Tanjungsari sebanyak 46 Orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variable Disiplin kerja terhadap variable Kinerja Pegawai. Untuk mempermudah pengolahan data, digunakan salah satu program computer yaitu SPSS versi 23, dengan output seperti dapat dilihat pada tabel berikut.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.198	4.929		4.098	.000
	Disiplin_kerja	.707	.102	.723	6.937	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_staf

Dari tabel 4.40 di atas, terlihat bahwa nilai konstanta regresinya (nilai a) sebesar 20,198, dan koefisien variable Disiplin Kerja (nilai b) yaitu 0,707 bernilai positif (menunjukkan adanya pengaruh positif variable Disiplin kerja terhadap variable Kinerja Staf), sehingga model persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

Persamaan umum garis, $Y = bX + a$ sehingga bila nilainya dimasukkan ke dalam persamaan terbentuk, diperoleh:
 $Y = 0,707X + 20,198$

Dari persamaan tersebut, dapat kita ketahui lebih lanjut bahwa ketika variable Disiplin Kerja (X) bernilai nol, maka nilai variable Kinerja Staf (Y) akan mencapai 20,198, seperti berikut ini:
 $Y = 0,707 X + 20,198$
 $Y = 0,707 (0) + 20,198$
 $Y = 20,198$

Hal tersebut semakin menguatkan bahwa variable Disiplin Kerja (X) variable

Disiplin Kerja (X) bernilai nol, maka nilai variable Kinerja Staf (Y) berpengaruh positif terhadap variable Kinerja Staf (Y)

Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Untuk mengetahui kekuatan atau derajat hubungan antara variable Disiplin Kerja (X) terhadap variable Kinerja Staf (Y), digunakan analisis korelasi Pearson, seperti dapat dilihat pada tabel 4.41 berikut ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.512	2.338

b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja
 c. Dependent Variable: Kinerja Staf

Berdasarkan hasil analisis seperti dapat dilihat pada tabel 4.41 di atas, menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) bernilai 0,723, dan R² bernilai 0,522 dengan predictor variable Disiplin Kerja, dan variable terikat Kinerja Staff.

Bila nilai koefisien korelasi tersebut dikonfirmasi pada tabel 3.3, maka hasilnya menunjukkan bahwa hubungan antara variable Disiplin Kerja dengan variable Kinerja Staf tersebut termasuk pada kategori hubungan sangat kuat.

Untuk menentukan besarnya pengaruh variable Disiplin Kerja terhadap variable Kinerja Staf dapat digunakan nilai R², seperti pada tabel 4.41, dengan menggunakan persamaan koefisien determinasi (KD) seperti diuraikan pada bab III, yaitu:
 $KD = r^2 \times 100\%$
 $KD = 0,522 \times 100\%$
 $KD = 52, 2\%$

Dari hasil tersebut, dapat kita pahami bersama bahwa Disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 52, 2% terhadap Kinerja Staf SMK Pertanian

Pembangunan Negeri Tangjungsari. Sedangkan sisanya, yaitu $100\% - 52,3\% = 47,7\%$ disebabkan variable-variabel lainnya, yang belum tergal melalui penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap data variable Disiplin Kerja dan Data Kinerja Pegawai SMK Pertanian Pembangunan Negeri Tangjungsari, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Disiplin Kerja kerja staf Tata Usaha di SMK Pertanian Pembangunan Negeri Tangjungsari memperoleh rata-rata skor 158,57, atau mencapai kategori Baik.
2. Kinerja Staf Tata Usaha di SMK Pertanian Pembangunan Negeri Tangjungsari memperoleh rata-rata skor 156,63, atau mencapai kategori Baik.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja staf Tata Usaha di SMK Pertanian Pembangunan Negeri Tangjungsari sebesar 52,2%.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosudirjo, S. Prajudi. 2006. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jilid II. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bariyah, Khoirotul, 2017. Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan LIKHITAPRAJNA. *Jurnal Ilmiah. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan* ISSN: 1410-8771. Volume. 16, Nomor 2, hal 27-36, Universitas Wisnuwardhana Malang.
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Cv
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Fatoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber D Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 2009* halaman 29
- Flippo, Edwin B. 2000. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.
- Gottschalk, Louis. 1986. *Mengerti Sejarah*. Jakarta: UI Press.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, Hasan. 2006, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembang Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press
- Kurbani, Adie. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Massiv Internasional Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 15, No.1, April 2018: 16-25
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Meilany, Prastika & Ibrahim, Mariaty,
2015. Pengaruh Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Jom
FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015.