

PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SMK NEGERI 1 TANAH JAMBO AYE KABUPATEN ACEH UTARA

Zakaria Yahya

Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

zakariayahyamsm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara, Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perencanaan peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan penerapan sistem penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye, beralamat di Gampong Samakurok Kecamatan Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara Provinsi Aceh. Sedangkan objek penelitian adalah semua guru dan pegawai negeri sipil dan petugas tata usaha di sekolah tersebut. Simpulan dari penelitian ini sebagai berikut diantaranya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai salahsatunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Dalam sistem penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, pegawai yang berstatus PNS akan dinilai berdasarkan dua aspek utama. Aspek yang pertama adalah aspek sasaran kerja pegawai (SKP) yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan pejabat penilai yaitu kepala sekolah pada awal tahun dan memiliki bobot penilaian sebesar 60%. Aspek yang kedua adalah aspek perilaku kerja pegawai (PKP) yang menilai perilaku keseharian pegawai dalam melaksanakan tugas dan memiliki bobot penilaian sebesar 40%.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari hasil penilaian perilaku kerja pegawai, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤ 50). Di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye, hasil kerja pegawainya diharapkan mempunyai kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91). Dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91. Selain

itu, pada tahun 2012 sampai dengan 2015, persentase hasil kinerjanya cenderung naik, namun pada tahun 2016 dan tahun 2017 mengalami penurunan.

Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Rivai (2005) disiplin memiliki beberapa indikator diantaranya terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi adalah wujud dari disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa disiplin, lingkungan kerja serta budaya kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara”.

METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye, beralamat di Gampong Samakurok Kecamatan Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara Provinsi Aceh. Sedangkan objek penelitian adalah semua guru dan pegawai negeri sipil dan petugas tata usaha di sekolah tersebut.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh guru sebanyak 32 orang dan jumlah pegawai Tata Usaha sebanyak 7 orang, sehingga total populasi dalam penelitian ini sebanyak 39 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yaitu 39 orang.

HASIL N DAN PEMBAHASAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Tanah Jambo Aye adalah salah satu SMK yang ada di kawasan Tanah Jambo Aye yang bernaung di bawah Dinas Pendidikan Aceh Utara. Didirikan pada tahun 2007 untuk pertama kali di wilayah Kecamatan Tanah Jambo Aye. Sejak berdirinya tahun 2007 SMK SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye sudah berperan selama 10 tahun lebih dengan tugas menyiapkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dibidang Teknologi sehingga mampu menunjang pertumbuhan serta perkembangan zaman di masa sekarang supaya bisa bersaing secara global dengan jumlah alumni sampai tahun pelajaran 2017/2018 adalah lebih dari 400 orang.

Untuk mengikuti pesatnya perkembangan industri dan teknologi pada saat ini, maka SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye ikut mempersiapkan diri dan berusaha meningkatkan mutu terutama dibidang sumber daya manusia, keahlian tingkat yang mampu menunjang pertumbuhan dan perkembangan zaman dengan memanfaatkan serta mengembangkan segala potensi sumber daya manusia yang ada untuk digunakan dalam proses penerapan secara teoritis maupun aplikatif sehingga dapat dimanfaatkan dalam menangani kegiatan teknologi, melaksanakan prosedur laboratorium, meningkat keahlian dan berjiwa wirausaha dalam bidang teknologi informasi untuk meningkatkan nilai tambah dalam menumbuh kembangkan teknologi serta dapat meningkatkan penghasilan.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, terdapat variabel kinerja pegawai yang merupakan variabel terikat (dependent variable) dan terdapat variabel bebas (independent variable) yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3). Dengan menggunakan aplikasi SPSS 20, dilakukan analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil pengolahan data sebagai berikut: didapatkan dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS

20, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.334 + 1.187X_1 + 0.204X_2 + 0.270X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui bahwa ketika nilai disiplin kerjanya sebesar 1 satuan, maka skor kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.187. Ketika nilai lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan, maka skor kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.204. Begitu pula ketika budaya kerja naik sebesar 1 satuan maka skor kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.270.

Kemudian disajikan kembali nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, beserta interpretasinya didapat; Disiplin Kerja berarti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat disiplin pegawai di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye semakin meningkat maka kinerja pegawai pula cenderung meningkatkan, Lingkungan Kerja; berarti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye semakin nyaman maka kinerja pegawai pula cenderung meningkatkan, Budaya Kerja; berarti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika budaya kerja pegawai di SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye semakin baik maka kinerja pegawai pula cenderung meningkatkan.

Pengujian secara simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05 atau taraf kepercayaan (level of confidence) sebesar 95%.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 20 yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 30.330$ dan selanjutnya ditentukan nilai F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} diperlukan sebuah nilai *degree of freedom* (df) atau disebut derajat bebas. Untuk $df(n1) = k - 1$, di mana k merupakan jumlah variabel yang diteliti dan n merupakan jumlah responden sehingga $df(n1) = 4 - 1 = 3$. Kemudian nilai $df(n2) = n - k$, sehingga didapatkan $df(n2) = 39 - 4 = 35$. Dengan demikian didapatkan nilai $F_{tabel} = 2.64$.

Dengan demikian maka nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($30.330 > 2.64$), dan nilai signifikansi (sig) = 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang dilakukan maka diperoleh koefisien parsial dari masing-masing variabel independen.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja (X1) adalah 5.121 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2.032 sehingga H_0 ditolak

dan H_a diterima hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.121 > 2.032$) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 2.244 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2.032 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.244 > 2.032$) dengan nilai signifikansi $0.031 < 0.05$.
3. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien nilai t_{hitung} pada variabel budaya kerja (X_3) adalah 2.234 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2.032 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.234 > 2.032$) dengan nilai signifikansi $0.032 < 0.05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait; SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai. Kepala sekolah sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk guru dan pegawai, agar dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya; Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru dan pegawai seperti motivasi, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2009. *Manajemen Strategi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*. Diva Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Manullang, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*; Salemba, Jakarta.
- Martoyo, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." *Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*, Jakarta.