



Dinamika Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas XYZ Yang Dipengaruhi Oleh Disiplin

Solehudin¹

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: solehudin@unsika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas XYZ. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian yang digunakan adalah para tenaga kependidikan yang berjumlah sebanyak 142 orang yang dipilih secara acak sederhana. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan tentang disiplin kerja dan kinerja tenaga kependidikan. Hasil survei kemudian dikumpulkan lalu dilakukanlah analisis data dengan menggunakan teknik analisis statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas XYZ sebesar 37,3%. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas XYZ. Dalam jangka panjang, upaya yang dilakukan untuk memperkuat budaya disiplin kerja adalah dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang disediakan oleh universitas serta mampu memperbaiki citra universitas di mata masyarakat secara luas.

Kata kunci: Hasil; Etika; Peraturan

Performance Dynamics of Educational Staff at XYZ University Influenced by Discipline

Abstract

This research aims to investigate the influence of work discipline on the performance of educational staff at XYZ University. The research was conducted using a quantitative approach with a survey method. The research sample consisted of 142 educational staff members who were randomly selected. Data collection was done using a questionnaire containing several questions about work discipline and the performance of educational staff. The survey results were collected and data analysis was performed using statistical analysis techniques, including validity and reliability tests, descriptive analysis, and simple linear regression analysis. The analysis results showed that there was a significant influence of work discipline on the performance of educational staff at XYZ University, accounting for 37.3%. Thus, work discipline has a significant influence on the performance of educational staff at XYZ University. In the long run, efforts to strengthen the culture of work discipline can improve the quality of educational services provided by the university and improve the university's image in the eyes of the public.

Keywords: Results; Ethics; Regulation

Dinamika Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas XYZ Yang Dipengaruhi Oleh Disiplin

Pendahuluan

Universitas XYZ adalah salah satu institusi pendidikan tinggi yang berada di Jawa Barat Indonesia. Seperti halnya institusi pendidikan lainnya, Universitas XYZ memiliki berbagai macam tenaga kependidikan yang berperan penting dalam menjalankan aktivitas pendidikan dan kegiatan lainnya di universitas tersebut. Tenaga kependidikan terdiri dari berbagai macam jabatan fungsional tertentu, jabatan funsional umum.

Pada kenyataannya, kinerja tenaga kependidikan di Universitas XY2 sering kali menunjukkan kualitas yang kurang memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas rutin, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, rendahnya tingkat kehadiran, dan sebagainya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah disiplin kerja.

Singodimedjo (Sutrisno, 2013) menyatakan bahwa menerapkan disiplin yang baik adalah cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk mematuhi peraturan dan aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja (Liana, 2020). Ketidakdisiplinan kerja dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja individu (Anwar, 2022). Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas XYZ.

Dalam konteks Universitas XYZ, penting untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan (Andriani, 2019), dan bagaimana cara meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja (Sari, 2016). Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja tenaga kependidikan (Arianto, 2013), Universitas XYZ dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada mahasiswa dan masyarakat secara umum (Mulyasa, 2022).

Tabel 1. Data Laporan Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2020

Bulan	Nilai CKP Tenaga	Persentasi (%)
Agustus	28282,39	48%
Oktobcr	10647,49	18%
November	19877,93	34%
Jumlah	514207,81	

Dari tabel 1 terlihat bahwa pada bulan Agustus, capaian pegawai atau tenaga kependidikan di Universitas XYZ sebesar 48%. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan briefing staff yang seharusnya dilakukan minimal 1 bulan sekali belum berjalan dengan optimal, sehingga koordinasi antar unit kerja menjadi kurang baik dan memperlambat penyelesaian pekerjaan. Pada bulan Oktober, capaian tersebut turun menjadi 18% karena kurangnya komunikasi yang baik antara para pegawai, sehingga informasi tidak tersebar merata. Namun, pada bulan November, capaian kinerja naik menjadi 34% karena adanya pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. (Sumber: Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian).

Dalam sebuah organisasi, disiplin dianggap baik apabila sebagian besar pegawai patuh pada peraturan yang telah ditetapkan (Faslah, 2013). Kualitas disiplin

Dinamika Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas XYZ Yang Dipengaruhi Oleh Disiplin

yang baik dapat menunjukkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Yantika, 2018). Tindakan tersebut memacu motivasi dan semangat kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Faslah, 2013). Disiplin dalam bekerja merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang baik yang perlu diterapkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berfokus pada kepuasan dan loyalitas pelanggan (Rumondor, 2016). Selain itu, disiplin juga mencerminkan pengawasan diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur, serta menunjukkan tingkat keseriusan pegawai dalam bekerja di institusi tersebut (Syarkani, 2017).

Pegawai dan tenaga kependidikan di Universitas XYZ dinilai belum optimal dalam hal disiplin. Masih terdapat pegawai yang sering terlambat datang ke kantor pada jam masuk pukul 07:30. Fakta ini terlihat dari jumlah pegawai yang terlambat selama periode Januari hingga Desember 2021, seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Data Pegawai Datang Terlambat Masuk Kantor Bulan Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat
Januari	142	22
Februari	142	16
Maret	142	14
April	142	11
Mei	142	16
Juni	142	19
Juli	142	21
Agustus	142	17
September	142	19
Oktober	142	19
November	142	21
Desember	142	24
Rata-rata		17.5

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai sangat tinggi, hampir mencapai 18%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat datang ke kantor. Berdasarkan tabel yang diberikan, terlihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai paling tinggi pada bulan Januari dan Desember, mungkin karena para pegawai harus menyelesaikan laporan akhir tahun yang mengakibatkan beban kerja mereka bertambah dan membuat mereka lebih lelah dari pada bulan-bulan sebelumnya. Kelelahan tersebut kemungkinan menjadi penyebab para pegawai terlambat datang.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dapat menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Arifin, 2020). Penelitian ini akan mengumpulkan data dari responden melalui kuesioner yang akan dibagikan secara daring atau langsung. Pengumpulan

Dinamika Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas XYZ Yang Dipengaruhi Oleh Disiplin

data akan dilakukan dengan cara cross-sectional (Burhan, 2022), yaitu mengumpulkan data pada satu waktu tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di Universitas XYZ. Sampel penelitian akan diambil secara acak sederhana dengan memilih 142 tenaga kependidikan sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan tentang disiplin kerja dan kinerja tenaga kependidikan. Pertanyaan dalam kuesioner dapat menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan yang diberikan. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistic (Sutisna, 2020).

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik seperti uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Etika Penelitian

Penelitian ini akan mengikuti kode etik penelitian, yaitu memastikan kerahasiaan data responden dan memperoleh persetujuan dari Universitas XYZ. Peneliti juga akan memberikan informasi yang jelas dan komprehensif mengenai penelitian serta hak-hak responden dalam partisipasi penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian ini, diharapkan akan tercapai tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas XYZ.

Hasil Dan Pembahasan

Dari 142 responden (100%) mengembalikan kuesioner yang telah diisi. Berikut adalah hasil penelitian:

a. Karakteristik responden

65,5% responden berjenis kelamin laki-laki dan 34,5% responden berjenis kelamin perempuan.

21% responden berusia di antara 20-30 tahun, 51% berusia diantara 31-40, 13% berusia dia antara 41-50, 15% berusia dia antara 51-60.

b. Disiplin kerja

- Uji validitas

Hasil uji validitas terhadap 30 responden dengan hasil semua indikator valid (t hitung > nilai t tabel).

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TOT
TOT	.872** p < .000 (2-tailed)	.725** p < .000 (2-tailed)	.692** p < .000 (2-tailed)	.700** p < .000 (2-tailed)	.743** p < .000 (2-tailed)	.675** p < .000 (2-tailed)	1
N	30	30	30	30	30	30	30
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Dinamika Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas XYZ Yang Dipengaruhi Oleh Disiplin

- #### - Reliabilitas

Hasil uji realibilitas terhadap 30 responden sebagai berikut:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	6

- #### - Analisis Deskriptif

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin

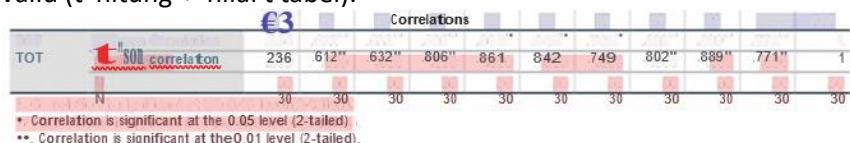
Dimensi	Indikator	Skor	Pernyataan
Ketaatan Waktu	Ketepatan Waktu	529	Baik
	Efektif	441	Cukup Baik
Tanggungjawab Kerja	Kehadiran	501	Baik
	Taat Aturan	480	Cukup Baik
	Orientasi Hasil	504	Baik
Hasil Laporan		480	Cukup Baik
Jumlah		2935	
Rata-rata		489,16	Baik

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh total skor untuk variabel disiplin sebesar 2935 dan rata-rata skor sebesar 489.16 dengan kriteria baik.

- c. Kinerja tenaga kependidikan

- #### - Uji validitas

Hasil uji validitas terhadap 30 responden dengan hasil semua indikator valid ($t_{hitung} > t_{tabel}$).



- ## - Reliabilitas

Hasil uji realibilitas terhadap 30 responden sebagai berikut:

Reliability Statistics
Cronbach's Alpha N of Items
0.905 10

Dinamika Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas XYZ Yang Dipengaruhi Oleh Disiplin

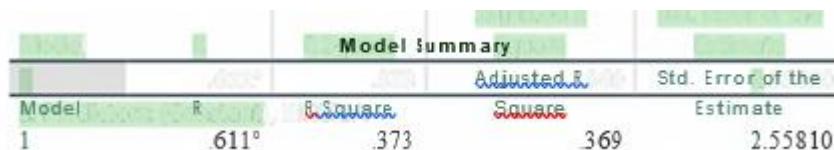
- Analisis Deskriptif

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

Dimensi	Indikator	Skor	Pernyataan
Kuantitas Kerja	Hasil Pekerjaan	534	Baik
Kualitas Kerja	Target Pekerjaan	512	Baik
Pengertahan akan pekerjaan	Pengetahuan Kerja	508	Baik
Kreativitas	Keterampilan Kerja	513	Baik
	Kreatifitas Kerja	531	Baik
Kerjasama	Kerja Tim	517	Baik
Ketergantungan	Kepercayaan	480	Cukup Baik
Inisiatif	Tanggungjawab	515	Baik
Kualitas Personal	Orientasi Hasil	511	Baik
	Semangat Kerja	518	Baik
Jumlah		5139	
Rata-rata		513,9	

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh total skor untuk variabel disiplin sebesar 5139 dan rata-rata skor sebesar 513,9 dengan kriteria baik.

d. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaa kependidikan



Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan sebesar 37,3% dan $p<0,05$. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja tenaga kependidikan, semakin tinggi pula kinerjanya.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki disiplin kerja yang baik dan kinerja tenaga

Dinamika Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas XYZ Yang Dipengaruhi Oleh Disiplin

kependidikan yang baik atau cukup. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Andriani, Y. A., Purnamaningsih, N., & Satriyono, G. (2019) di Stikes Surya Mitra Husada Kediri, senada dengan Faiqoh, N., & Koestiah, E. El12022).

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dgkinerja tenaga kependidikan, sejalan dengan hasil penelitian Nuraeni, A. R. (2021) di pusat90gembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan ipa bandung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja tenaga kependidikan, semakin tinggi pula kinerjanya, sejalan dengan hasil penelitian Nilasari, S., Fitria, H., & Rohana, R. (2020).

Pengaruh positif ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketaatan waktu dan tenggungjawab kerja yang mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, disiplin kerja juga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Namun, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil penelitian ini, yang tidak diketahui. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk menginvestigasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas XYZ. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan.

Dengan demikian, universitas dan lembaga pendidikan lainnya dapat memperbaiki kinerja tenaga kependidikan dengan memperkuat budaya disiplin kerja. Universitas XYZ dapat mengadopsi strategi yang melibatkan manajemen dan tenaga kependidikan dalam membangun budaya disiplin kerja yang kuat dan mengingatkan untuk selalu mematuhi peraturan serta etika kerja yang telah ditetapkan. Dalam jangka panjang, upaya ini akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang disediakan oleh universitas dan memperbaiki citra universitas di mata masyarakat luas.

Daftar Pustaka

- Andriani, Y. A. (2019). Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Stikes Surya Mitra Husada Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(2), 156-166.
- Anwar, R. &. (2022). Hubungan Pemberian Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Di Pt. Gading Mandiri. JOEL. *Journal of Educational and Language Research*, 1(7), 947-956.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Arifin, Z. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Burhan, I. A. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. . Insan Cendekia Mandiri.

Dinamika Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas XYZ Yang Dipengaruhi Oleh Disiplin

- Faiqoh, N. &. (2022). Pengaruh Penerapan Presensi Berbasis Platform Telegram Dalam Tatanan Normal Baru Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan. *Seminar Nasional LPPM Unsoed*, (pp. Vol. 11, No. 1).
- Faslah, R. &. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 316-326.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Nilasari, S. F. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 15-20.
- Nuraeni, A. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ipa Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(2).
- R., & S. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Rumondor, R. B. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Sari, R. N. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), 204-214.
- Sutisna, I. (2020). Statistika penelitian. 1(1), 1-15.
- Sutrisno, E. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 82-95.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ifmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).
- Yantika, Y. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.