

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DENGAN KERJASAMA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Delim¹, Rini Siti Jummiah², Syahputra Perdana³

^{1,2,3}Program Sarjana Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Medan

delima091295@gmail.com¹, rinisiti226@gmail.com²

Syahputraperdana@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kerjasama tim; (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja Guru; (3) Pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen kerja guru SD. Jumlah responden sebanyak 90 orang yang diambil dengan *Random Sampling*. Instrumen penelitian adalah angket berskala likert yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelumnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*) dengan menguji asumsi normalitas, linearitas dan multikolineartas data. Hasil dari penelitian menemukan bahwa: a) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kerjasama tim guru pada taraf alpa 5% dengan koefisien jalur sebesar 0,51. Artinya semakin baik disiplin kerja guru, maka akan cenderung semakin baik kerjasama tim guru. b) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada taraf alpa 5% dengan koefisien jalur sebesar 0,457. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka cenderung semakin tinggi komitmen kerja guru. c) Kerjasama tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada taraf alpa 5% dengan koefisien jalur sebesar 0,314. Artinya semakin baik kerjasama tim, maka cenderung semakin tinggi komitmen kerja guru.

Keywords : Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Komitmen Kerja, Guru.

Abstract

This study aims to describe and find out: (1) The effect of work discipline on teamwork; (2) The effect of work discipline on the work commitment of the teacher; (3) The effect of teamwork on the work commitments of teachers. The number of respondents was 90 people taken by random sampling. The research instrument was a Likert scale questionnaire that had been tested before validity and reliability. The research method used is a quantitative method with a path analysis approach (path analysis) by testing the assumptions of normality, linearity and multicollinite data. The results of the study found that: a) Work discipline has a positive and significant direct effect on teamwork of teachers at the level of alpha of 5% with a path coefficient of 0.51. This means that the better the teacher's work discipline is, the better the teacher's team collaboration will tend to be. b) Work discipline has a direct positive and significant effect on teacher work commitment at the level of negligence of 5% with a path coefficient of 0.457. This means that the better the work discipline, the higher the teacher's work commitment tends to be. c) Teamwork has a positive and significant direct effect on teacher work commitments at the level of alpha of 5% with a path coefficient of 0.314. This means that the better teamwork, the higher the teacher's work commitment tends to be.

Keywords: Work Discipline, Team Work, Work Commitment, Teachers.

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat memegang peran penting dalam kemajuan suatu bangsa karena Pendidikan Nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, bekerja keras, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, cerdas, dan

terampil serta sehat jasmani dan rohani. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkannya kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan ketentuan masyarakat yang semakin berkembang. Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki kualitas kerja di bawah standar minimal akan menghambat peningkatan kualitas pendidikan.

Komitmen berasal dari bahasa latin yaitu *commit*, yang berarti melakukan, sedangkan *commitment* artinya melakukan janji-janji tanggung jawab. Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran.

Fenomena masalah komitmen guru yang dijumpai peneliti berdasarkan hasil observasi awal antara lain: Guru tidak memberikan pelayanan terbaik (45%) ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan isi rencana program pembelajaran (RPP), tidak memiliki buku panduan mengajar selain buku yang dibagikan oleh pihak sekolah. Selain itu, tingkat kedisiplinan guru rendah (50%) ditunjukkan dengan masih banyak guru yang tiba di sekolah ketika bel masuk sudah berbunyi.

Komitmen kerja yang tinggi akan ada pada setiap orang didalam organisasi tersebut apabila semua orang didalam organisasi tersebut membangun nilai-nilai yang sama, yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah kerja sama tim yang baik. Apabila kerja sama tim tidak terbangun dengan baik dan harmonis maka ada kemungkinan setiap orang dalam organisasi tersebut tidak akan memiliki rasa loyalitas tinggi yang berpengaruh pada komitmen. Guru yang merupakan agen perubahan sosial, seharusnya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan moral yang benar sehingga dapat menjadi teladan bagi siswa dan lingkungan kehidupannya.

Tentunya ada banyak faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya komitmen seseorang. Menurut Sopiah (2008) mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: (1) budaya keterbukaan, perusahaan dan karyawan harus saling mendukung dan terbuka dalam urusan pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja; (2) kepuasan, perusahaan harus dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan; (3) kesempatan personal untuk berkembang, karyawan harus memiliki keinginan dan kemauan untuk mengembangkan dirinya; (4) disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal; (5) penghargaan kerja yang sesuai, perusahaan harus memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah disiplin kerja. Menurut Siagian (2002) mengatakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Poerbakwatja (1981) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah proses mengarahkan, mengabdikan kehendak-kehendak langsung, dorongan-dorongan, keinginan atau kepentingan-kepentingan kepada suatu cita-cita atau tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar.

Disiplin kerja adalah sikap dan kemampuan mental untuk melaksanakan tugas dengan baik karena adanya aturan yang mengikat maupun tidak. Adapun indikator disiplin kerja guru adalah sebagai berikut: (1) Hadir dan pulang tepat waktu, (2) Membuat program dan persiapan sebelum mengajar, (3) Menyelesaikan administrasi kelas dan sekolah secara baik dan teratur, (4) Mematuhi norma-norma yang tertulis maupun tidak.

Disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin seorang pegawai atauguru sulit untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya. Disiplin sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan, dan kontrol diri. Disiplin dalam perkembangan karakteristik kepribadian tersebut sangat penting bagi para guru atau anggota organisasi sekolah dalam mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen kerja guru adalah kerjasama tim. Kerja sama tim diduga dapat mempengaruhi komitmen. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2009), proses kerja tim memiliki efek positif yang kuat pada komitmen tim. Sopiah (2008) menjelaskan ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen pada organisasi diantaranya *build value-based homogeneity* yaitu membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Kerja sama tim merupakan bagian dari tim kerja, kekuatan tim kerja berpusat pada sejauhmana hubungan kerja sama yang dibangun di dalam tim tersebut. Yulk (2007) berpendapat bahwa komitmen tugas akan lebih tinggi, saat tim menganggap sasaran itu penting dan para anggota memiliki keyakinan atas kemampuan dari tim untuk mencapainya.

Menurut Daft (2005) mengatakan sebuah tim adalah sebuah unit yang terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik. Selanjutnya, Yulk (2007) menyebutkan pembentukan tim adalah untuk meningkatkan sifat kohesivitas, saling bekerja sama dan identitas kelompok.

Kerjasama tim adalah sekelompok guru dengan keahlian dan keterampilan yang berbeda-beda untuk saling melengkapi dan bekerja sama mencapai tujuan sekolah dan bertanggung jawab dengan memberikan yang terbaik, dengan indikator; adanya (1) memelihara kebersamaan dalam tim (2) terjalin komunikasi yang baik (3) saling percaya, (4) Berorientasi pada tujuan bersama terhadap pencapaian visi misi sekolah.

Berdasarkan serangkaian masalah dan uraian pendapat ahli di atas, penulis tertarik untuk mengkaji keterkaitan disiplin kerja, kerjasama tim dan komitmen organisasi, dalam sebuah penelitian yang berkonsep *path analysis*. Untuk mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap komitmen organisasi melalui kerjasama tim guru.

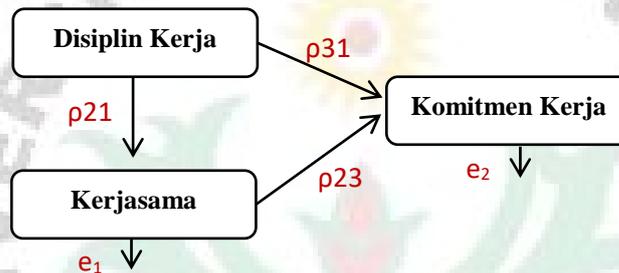
METODE

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri di Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat secara keseluruhan yang berjumlah 37 sekolah. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 300 orang. Menurut Arikunto (2006) mengatakan bahwa "apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih." Berdasarkan pendapat tersebut dan kesanggupan peneliti, maka diambil sampel sebanyak 30% atau sebanyak 90 responden.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan kerjasama tim (X2), serta komitmen kerja guru (X3). Adapun instrumen disiplin kerja menggunakan angket berskala likert dengan indikator adalah hadir dan pulang tepat waktu, membuat program dan persiapan dalam mengajar, menyelesaikan administrasi kelas dan sekolah secara baik dan tepat waktu, mematuhi norma-norma yang tertulis maupun tidak. Indikator ini diadopsi dari pendapat Sardiman (2008) dengan jumlah soal sebanyak 30 soal. Untuk instrumen kerjasama tim, indikatornya adalah memelihara kebersamaan dan kekompakan tim, terjalin komunikasi yang baik, saling percaya, berorientasi pada tujuan bersama terhadap pencapaian visi-misi sekolah. Indikator ini ringkas dari beberapa ahli

yakni Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009), Ivancevich, Robert K. dan Michael (2006), Daft (2005), Sopiah (2008), dan Kreitner dan Kinicki (2010) jumlah soal sebanyak 30 soal. Untuk instrumen komitmen kerja, indikator adalah memiliki loyalitas terhadap sesama guru dan sekolah, adanya rasa bangga terhadap pekerjaannya, memiliki niat baik (*good will*) para guru untuk menjaga nama baik sekolah, dan bertanggung jawab. Indikator ini diadopsi dari pendapat Wursanto (2004) jumlah soal sebanyak 30 soal. Seluruh instrumen ini telah melewati uji validitas dan reliabilitas sebelumnya, sehingga sudah layak digunakan dalam penelitian ini.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan konsep path analisis yang dipecah menjadi 2 sub struktur konsep model dengan menggunakan regresi linear sederhana dan berganda dengan uji asumsi normalitas, multikolinearity dan linearitas dengan kerangka model penelitian berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Adapun deskriptif statistik data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Deskriptif Statistik Statistics

	Disiplin Kerja	Kerjasama Tim	Komitmen Kerja Guru
N Valid	90	90	90
Missing	0	0	0
Mean	88.177	86.62	91.17
Median	91.00	87.00	90.00
Mode	94.00	84.00 ^a	91.00
Std. Deviation	14.515	15.56	12.03
Variance	210.71	242.28	144.95
Range	60.00	64.00	60.00
Minimum	55.00	52.00	56.00
Maximum	115.00	116.00	116.00
Sum	7936.00	7796.00	8206.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 90 orang dengan nilai mean disiplin kerja 88,17; kerjasama tim sebesar 86,62; dan komitmen kerja guru sebesar 91,17.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual (Model I)	Unstandardized Residual (Model II)
N		90	90
Normal	Mean	.000	.000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	13.376	8.887
Most Extreme	Absolute	.064	.050
Differences	Positive	.051	.033
	Negative	-.064	-.050
Test Statistic		.064	.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. residual model I dan model II $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Adapun rangkuman hasil uji linieritas persamaan regresi untuk tiap pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Uji Linearitas		
		F _{hitung}	F _{tabel}	Status
1	X1 dengan X2	31,159	3,10	Linear
2	X1 dengan Y	54,424	3,10	Linear
3	X2 dengan Y	37,827	3,10	Linear

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa untuk uji linieritas semua persamaan regresi diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang berarti status hubungan adalah linear. Sehingga, berdasarkan data uji linearitas dapat disimpulkan bahwa seluruh persamaan adalah linear.

Untuk menguji apakah dalam model regresi ada gejala multikolinearity, maka dilakukan uji multikolinearity. Hal ini dilakukan untuk memastikan agar tidak ada korelasi yang sangat tinggi antar variabel eksogenus. Pengujian ini dilakukan dengan melakukan uji VIF (*Variance Inflating Factor*) dengan pengujian jika nilai VIF < 10 maka didalam model tidak terdapat gejala multikolinearity. Selanjutnya dengan menggunakan alat program SPSS versi 24 didapatkan dengan hasil penelitian nilai VIF sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearity

No.	Model	Variabel	VIF
1	I	X ₁ (Disiplin Kerja)	1,000
2	II	X ₁ (Disiplin Kerja)	1,354
		X ₂ (Kerjasama Tim)	1,354

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh bahwa secara keseluruhan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) variabel < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel eksogenus pada model I dan model II tidak terjadi permasalahan multikolinearity.

Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 bagian yakni:

a. Uji Sub. Struktur 1(Hipotesis 1)

Adapun ringkasan uji hipotesis sub struktur I dengan ringkasan tabel berikut:

Tabel 5.Ringkasan Hasil Koef.Korelasi, Koef.Jalur dan Keberartian Sub. Struktur 1

Variabel	Koef. Korelasi	Koef. Jalur	t _{hit}	Prob.	Ket.
X1 – X2	0,511	0,511	5,582	0.000	Sig.
X1 – X2	-	R ² = 0,261	-	-	-.

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Adapun kesimpulan pengujian hipotesis dari model sub.struktur 1 tersebut adalah disiplin kerjaberpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kerjasama tim gurupada taraf alpha 5%. Hal ini ditunjukkan dengan t_{hitung} = 5,582 > t_{tabel} 1,662 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05; berarti Ho ditolak atau Ha diterima.

b. Uji Sub. Struktur 2 (Hipotesis 2 & 3)

Adapun ringkasan uji hipotesis sub struktur II dengan ringkasan tabel berikut:

Tabel 6.Hasil Koefisien Korelasi, Koef. Jalur, dan Signifikan Sub. Struktur 2

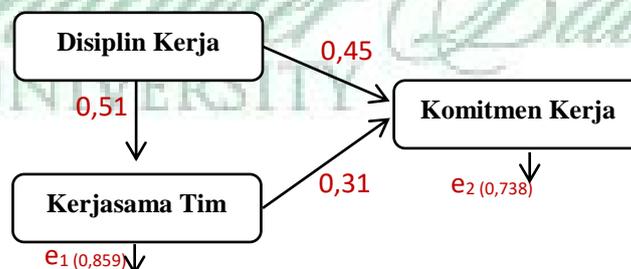
Variabel	Koef. Korelasi	Koef. Jalur	t _{hit}	f _{hit}	Prob.	Ket.
X1 – Y	0,618	0,457	4,967	-	0.000	Sig.
X2 – Y	0,548	0,314	3,414	-	0.001	Sig.
X1, X2 –Y	-	R ² = 0,455	-	36,3	0.000	Sig.

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Adapun hasil pengujian hipotesis dari model sub.struktur 2 tersebut adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada taraf alpha 5%. Hal ini ditunjukkan dengan t_{hitung} = 4,967 > t_{tabel} = 1,662 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05; berarti Ho ditolak atau Ha diterima.
2. Kerjasama tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada taraf alpha 5%. Hal ini ditunjukkan dengan t_{hitung} = 3,414 > t_{tabel} = 1,662 dengan taraf signifikansi 0,001 < 0,05; berarti Ho ditolak atau Ha diterima.

Uji kesesuaian model (*goodness of fit model*) adalah menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. Oleh karena, tidak ada koefisien jalur yang tidak signifikan, berarti Q = 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diusul adalah *fit* sempurna (*the fit is perfect*) dengan data.



Gambar 2.Koefisien Jalur Model Penelitian

c. Pengaruh Langsung & Tidak Langsung

Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini pada tabel berikut:

Tabel 7.Rangkuman Nilai Koefisien Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung (PTL) dan Total Pengaruh (PT)

No	Var.	Model	Langsung	PTL	PT
1	X1 - X2	I	0,511		0,511
2	X1 – Y	II	0,457	0,160	0,617
3	X2 – Y		0,314		0,314

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya total pengaruh secara keseluruhan pada struktur model penelitian I yakni disiplin kerja (X₁) terhadap komitmen kerja guru (Y) dan struktur model penelitian II yakni disiplin kerja (X₁), kerjasama tim (X₂), terhadap komitmen kerja guru (Y) dapat dijelaskan melalui tabel berikut :

Tabel 8.Model Summary Model Penelitian
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,511	0,261	0,253
2	0,675	0,455	0,443

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa pada struktur Model I diketahui R square sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) mampu menjelaskan model kerjasama tim (X₂) sebesar 26,1%. Serta sisanya 73,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada model I penelitian ini. Sedangkan pada model II diketahui R square sebesar 0,455. Hal ini menunjukkan bahwa secara gabungan variabel disiplin kerja (X₁), kerjasama tim (X₂) mampu menjelaskan model komitmen kerja guru (Y) sebesar 45,5%. Serta sisanya 54,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada model I penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa a) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kerjasama tim guru pada taraf alpa 5% dengan koefisien jalur sebesar 0,51. Artinya semakin baik disiplin kerja guru, maka akan cenderung semakin baik kerjasama tim guru. b) Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada taraf alpa 5% dengan koefisien jalur sebesar 0,457. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka cenderung semakin tinggi komitmen kerja guru. c) Kerjasama tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru pada taraf alpa 5% dengan koefisien jalur sebesar 0,314. Artinya semakin baik kerjasama tim, maka cenderung semakin tinggi komitmen kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

- Colquitt Jason A., Jeffrey A. Lepine, Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: the McGraw-Hill Companies
- Daft, Richard L. 2005. *The Leadership Experience*. South Western: Vanderbilt University
- Ivancevich, John M, Robert K, and Michael T.M. 2006. *Perilaku Manajemen Organisasi*. Alih Bahasa: Gina Gania. Erlangga: Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Knicki. 2010. *Organization Theory And The New Public Administration*. Boston Allyn dan Bacon, Inc.
- Poerbakawati, R. Soegarda dan H.A.H Harahap. 1981. *Ensiklopedi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sardiman, A.M.,. 2008. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Wursanto, I. 2004. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Yulk, Gary. 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

