

PENGARUH DISIPLIN, KOMITMEN ORGANISASI DAN FASILITAS BELAJAR TERHADAP KEPUASAN GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 1 MANYAK PAYED KABUPATEN ACEH TAMIANG

Santi Novrida
Universitas Islam Sumatera Utara
santi.novrida@gmail.com

ABSTRACT

The superiority of a nation is no longer based on natural resources alone, but on the excellence of human resources, one of which is educators who are able to answer challenges very quickly. Education is basically an effort to develop human resources, although efforts to develop human resources are not only carried out through education, especially formal education or schools, but until now, education is still seen as a means and vehicle for developing human resources that is carried out systematically, programmatic, and tiered. Discipline is an attitude, behavior and actions that are in accordance with company regulations both written and unwritten. The regulation in question includes absenteeism, slow entry, and quick return of employees. So this is an indisciplinary attitude that needs to be addressed properly by the management (School). Many interpret this discipline when employees always come and go home on time. That opinion is only one of the demands of management. Therefore, discipline can be interpreted as written or unwritten behavior. From the results of the identification of the problems above, the following problems can be formulated: How does Discipline influence Teacher Satisfaction in SMPN 1 Payet's Aceh Tamiang District. Performance = 10.868 C +, 227 X1 +, 090 X2 +, 402 X3 Based on the results of the equation, the following explanation can be described: Constant value of 10.868 means that if the overall value of the variable (SinismeX1, Emotional IntelligenceX2, Work StressX3) increases respectively of 1a, the value of Performance (Y) will rise to 10.868. The value of the Cynic coefficient of 0.227 means that if the value of Cynicism increases by 1a, the value of performance will also increase by 0.227. Positive coefficient value means that Cynicism has a positive influence on Performance. The value of the Emotional Intelligence coefficient of 0.090 means that if the Emotional Intelligence value increases by 1a, the performance value will also increase by 0.090. A positive coefficient value means that Emotional Intelligence has a positive influence on Performance. The value of the Job Stress coefficient of 0.402 means that if the value of Job Stress rises by 1a, the performance value will also increase by 0.402. A positive coefficient value gives the meaning that Job Stress gives a positive influence on Performance.

Keywords: *Discipline, Organizational Commitment, Learning Facilities*

ABSTRAK : *Keunggulan suatu bangsa tidak lagi bertumpu pada kekayaan alam saja, melainkan pada keunggulan sumber daya manusia, salah satunya tenaga pendidik yang mampu menjawab tantangan-tantangan yang sangat cepat. Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu usaha pengembangan sumber daya manusia, walaupun usaha pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui pendidikan khususnya pendidikan formal atau sekolah, akan tetapi sampai saat ini, pendidikan masih dipandang sebagai sarana dan wahana untuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan sistematis, programatis, dan berjenjang. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen (Sekolah). Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh pihak manajemen. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.*

Dari hasil identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan kerja guru di SMPN I Manyak Payed Kabupaten Aceh Tamiang. Kinerja = $10,868 C + ,227 X^1 + ,090 X^2 + ,402 X^3$. Berdasarkan hasil persamaan tersebut maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut : Nilai Konstanta sebesar 10,868 memberikan arti bahwa jika secara keseluruhan nilai variable (Sinisme X^1 , Kecerdasan Emosional X^2 , Stres Kerja X^3) naik masing sebesar 1_a maka nilai Kinerja (Y) akan naik menjadi 10,868. Nilai koefisien Sinisme sebesar 0,227 memberikan arti bahwa jika nilai Sinisme naik sebesar 1_a maka nilai kinerja juga akan naik sebesar 0,227. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa Sinisme memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja. Nilai koefisien Kecerdasan Emosional sebesar 0,090 memberikan arti bahwa jika nilai Kecerdasan Emosional naik sebesar 1_a maka nilai kinerja juga akan naik sebesar 0,090. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja. Nilai koefisien Stres Kerja sebesar 0,402 memberikan arti bahwa jika nilai Stres Kerja naik sebesar 1_a maka nilai kinerja juga akan naik sebesar 0,402. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa Stres Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Disiplin, Komitmen Organisasi, Fasilitas Belajar

1. Pendahuluan

Keunggulan suatu bangsa tidak lagi bertumpu pada kekayaan alam saja, melainkan pada keunggulan sumber daya manusia, salah satunya tenaga pendidik yang mampu menjawab tantangan-tantangan yang sangat cepat. Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu usaha pengembangan sumber daya manusia, walaupun usaha pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui pendidikan khususnya pendidikan formal atau sekolah, akan tetapi sampai saat ini, pendidikan masih dipandang sebagai sarana dan wahana untuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan sistematis, programatis, dan berjenjang (Purwanto, 2013:76).

Untuk menaikkan taraf pendidikan yang berkualitas perlu adanya membentuk pengaruh Disiplin didalam suatu organisasi yang juga mempunyai peran penting dalam menentukan komitmen organisasi.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen (Sekolah).

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh pihak manajemen. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai

tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2013:212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Yudiningsih, 2012:28). Sedangkan Menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009:824).

Pokok permasalahan yang terjadi di SMPN I Manyak Payed kabupaten Aceh Tamiang ini adalah masih ada pegawai dan termasuk guru yang terlambat datang untuk hadir, tidak adanya pemberitahuan kepada pihak manajemen sekolah atas ketidak hadirannya, hal ini juga membuat pihak sekolah tidak siap untuk mencari solusi pengganti atas ketidak hadirannya tersebut. Hal tersebut sangat berdampak jelek dalam proses pendidikan disekolah tersebut, banyak waktu terbuang dalam proses pendidikan dan proses pendidikan yang diharapkan tidak tercapai sebagaimana target sekolah. Pengaruh dari indiscipliner para pegawai disekolah ini berdampak buruk kepada komitmen organisasi yang pada kenyataannya kinerja para pegawai juga tidak dapat dikatakan baik. Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru di

- SMPN I Manyak Payed Kabupaten Aceh Tamiang.
- Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMPN I Manyak Payed Kabupaten Aceh Tamiang.
 - Mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas belajar terhadap kepuasan kerja guru di SMPN I Manyak Payed Kabupaten Aceh Tamiang.
 - Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, komitmen organisasi dan fasilitas belajar terhadap kepuasan kerja guru di SMPN I Manyak Payed Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di SMPN I Manyak Payed (Banda Aceh – Medan KM457) Kecamatan Manyak Payed Kabupaten Aceh Tamiang 24471.

2.2. Populasi

Menurut (Sevilla,2008:82), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Berdasarkan data pegawai secara keseluruhan di SMPN I Manyak Payed Kabupaten Aceh Tamiang berjumlah 39 Orang.

2.3. Sampel

Sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Menurut (Sevilla,2008:85), untuk menjadi pedoman maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih. (Sinungan,2011:37) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 39 orang di SMPN I Manyak Payed Kabupaten Aceh Tamiang.

2.4. Definisi Operasional Variabel

Adapun variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Variabel bebas (*Independent Variable*) yang ditandai dengan simbol X yang terdiri dari disiplin, komitmen organisasi dan fasilitas belajar.
- Variabel terikat (*Dependent Variable*) yang ditandai dengan simbol Y yaitu kepuasan guru.

2.5. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji kualitas data, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.

3. Analisis dan Pembahasan

3.1. Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,868	17,234		2,631	,032		
X ¹	,227	,389	,090	,584	,028	,953	1,049
X ²	,090	,147	,092	,608	,047	,998	1,002
X ³	,402	,147	,423	,741	,010	,951	1,051

Sumber data diolah dengan SPSS 24, 2019

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel diatas maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 10,868 C + ,227 X^1 + ,090 X^2 + ,402 X^3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta sebesar 10,868 memberikan arti bahwa jika secara keseluruhan nilai variable (Sinisme X^1 , Kecerdasan Emosional X^2 , Stres Kerja X^3) naik masing sebesar 1_a maka nilai Kinerja (Y) akan naik menjadi 10,868
- Nilai koefisien Sinisme sebesar 0,227 memberikan arti bahwa jika nilai Sinisme naik sebesar 1_a maka nilai kinerja juga akan naik sebesar 0,227. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa Sinisme memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja.
- Nilai koefisien Kecerdasan Emosional sebesar 0,090 memberikan arti bahwa jika nilai

Kecerdasan Emosional naik sebesar 1_a maka nilai kinerja juga akan naik sebesar 0,090. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa Kecerdasan Emosional memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja.

- Nilai koefisien Stres Kerja sebesar 0,402 memberikan arti bahwa jika nilai Stres Kerja naik sebesar 1_a maka nilai kinerja juga akan naik sebesar 0,402. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa Stres Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja.

3.2. Uji Hipotesa

3.2.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individu.

Tabel 2
Uji Parsial (Uji t)

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,868	17,234		2,631	,032
X^1	,227	,389	,090	,584	,028
X^2	,090	,147	,092	,608	,047
X^3	,402	,147	,423	,741	,010

Sumber data diolah dengan SPSS 24, 2019

Berdasarkan hasil pengujian Signifikansi parsial (Uji-t) pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas < Nilai Alpha sebesar 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Apabila nilai Sig. Probabilitas > nilai alpha sebesar 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikansi dari Disiplin (X_1) adalah 0.028 nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pengaruh Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru, mengingat semua guru adalah sarjana Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi dari Komitmen Organisasi (X_2) adalah 0.047 nilai ini lebih kecil dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan

terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 1 Mayak Payed Kabupaten Aceh. Selanjutnya di ketahui bahwa nilai signifikansi Fasilitas Belajar (X_3) adalah 0,010 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Fasilitas Belajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Hal ini dapat kita ketahui Disiplin, Komitmen Organisasi dan Fasilitas belajar sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN1 Mayak Payet Kabupaten Aceh Tamiang.

3.2.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	86,290	3	28,763	23,062	.004 ^b
1 Residual	328,787	35	9,394		
Total	415,077	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.004. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Belajar Di SMPN 1 Mayak Payet Kabupaten Aceh Tamiang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Guru di SMPN 1 Mayak Payed Kabupaten AcehTamiang.

3.2.3. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk dapat mengetahui besarnya Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Belajar dalam menjelaskan Kepuasan Kerja Guru dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel 3.4 berikut :

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.140	3,06495

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable y

Berdasarkan pada tabel 3.4 diketahui bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,208. Artinya bahwa Disiplin, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Belajar mampu menjelaskan Kepuasan Kerja Guru adalah sebesar 20,8% sisanya 79,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Belajar terhadap Kepuasan Guru di SMPN 1 Mayak Payed Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

- Disiplin berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Guru SMPN 1 Mayak Payed Kabupaten Aceh Tamiang.
- Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap

Kepuasan Guru SMPN 1 Mayak Payed Kabupaten Aceh Tamiang.

- Fasilitas Belajar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Guru SMPN 1 Mayak Payed Kabupaten Aceh Tamiang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlina Setiani (2014) ”Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi intervening variable” *Skripsi*, Universitas Cakrawala, Madiun.
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2012. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anoraga, Panji. 2008. *Psikologi Mengajar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Pt. Rhineka. Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2013. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta. PT. Rineka Cipta

- Benardi, Ressel (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Danim, Sudarman. 2013. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Jakarta : Pustaka Belajar.
- Dessler, G. 2. (2008). *Human Resource Management 11th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall*.
- Fattah, Nanang. 2013. *Landasan Kependidikan*. Bandung : PT. Remaja Rodaskarya.
- Gardener, Howard. 2004. *Teori Inteligensi Ganda dan Aplikasinya Di Sekolah*. Yogyakarta : Kanisius.
- Garis-garis Besar Program Pendidikan dan Pelatihan Produktif. 2009. Jakarta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Hakim. (2008). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organiasasi terhadap pegawai*. JRBI Vol 2 No 2, 165-180
- Hamalik, Umar. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung : Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu SP. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2012. *Manajemen SDM*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Putra.
- Nitisemito S Alex (2011), *Manajemen Personalial*, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Purwanto, Ngalim. 2013. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Regina Aditya Reza(2010)“*Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*” Skripsi, Universitas Cakrawala, Madiun.
- Riski Yunida (2016) “*Hubungan Sinisme Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Hasnur Citra Terpadu di Banjarmasin*”Skripsi, Universitas Achmad Yani, Banjarmasin.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Yogyakarta : Aditya Media.
- Sadarmayanti. 2011. *SDM dan Produktivitas Mengajar*, Bandung : Mandar Maju.
- Sevilla, Consuelo G. et. al (2008). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City
- Singgih, Santoso. 2010. *Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung : Sinar Biru.
- Sinungan (2011), *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung Jakarta
- Siswanto, Bedjo. 2009. *Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung : Sinar Biru.
- Soekartawi. 2013. *Meningkatkan Efektivitas Mengajar*. Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya.
- Soeparwoto, dkk. 2013. *Psikologi Perkembangan*. Semarang. UPT MKK UNNES.
- Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas. 2009. Jakarta. Depdiknas.
- Sudjana, Nana. 2014. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Sudjana. 2012. *Metode Statistik*. Bandung : Transito.
- Sugiyono (2009), *Metodologi Penelitian*, Alpha Beta Bandung
- Sunarto dan Hartono Agung. 2008. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Suparno, Paul. 2013. *Guru Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan*. Jakarta : PT Gramedia.
- Tilaar, H A R. 2012. *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta : Grasindo.
- Triton PB (2015), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu Yogyakarta.
- Winardi. 2012. *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Yeltsin Aprrioke Thomas(2010) “*Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja PNS di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*”Skripsi, Universitas Negeri Manado.
- Yudiningsih (2012) “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Distanak Kabupaten Buleleng*”. Skripsi, Universitas Panji Sakti, Singaraja.