

Peningkatan Disiplin Kerja Guru PNS Ditinjau Dari Budaya Kerja, Profesionalisme, Dan Motivasi Dalam Bekerja Pada Gugus II Kecamatan Buleleng

Ni Luh Eka Ayu Permoni¹, Gede Wirawan²

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan disiplin kerja guru PNS ditinjau dari budaya kerja, profesionalisme, dan motivasi dalam bekerja pada Gugus II Kecamatan Buleleng. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji kelayakan model (*Goodness Of Fit*) dengan menggunakan aplikasi SPSS *Versi 21.0 For Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Gugus II di Kecamatan Buleleng, dengan ini maka dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya kerja yang dimiliki guru maka semakin meningkat disiplin kerja yang dihasilkan. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Gugus II di Kecamatan Buleleng, dengan ini maka dapat dikatakan bahwa semakin profesional guru dalam bekerja maka semakin meningkat disiplin kerja yang dimiliki. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Gugus II di Kecamatan Buleleng, dengan ini maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru maka semakin meningkat disiplin kerja yang dihasilkan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Profesionalisme Dan Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to determine the improvement of work discipline of civil servant teachers in terms of work culture, professionalism, and motivation at work in Gugus II Buleleng. Data analysis techniques used in this research are classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, model feasibility test (Goodness Of Fit) using SPSS Version 21.0 for windows application.

The results of this research show that the influence of work culture has a positive and significant effect on work discipline in Cluster II in Buleleng District. With this, it can be said that the better the work culture a teacher has, the greater the work discipline produced. Professionalism has a positive and significant effect on work discipline in Cluster II in Buleleng District, with this it can be said that the more professional a teacher is at work, the more work discipline they have. Motivation has a positive and significant effect on work discipline in Cluster II in Buleleng District, with this it can be said that the higher the motivation a teacher has, the greater the work discipline produced.

Keywords : Work Discipline, Work Culture, Professionalism and Motivation.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 mengatur pendidikan sebagai sistem nasional. Dalam peraturan tersebut dinyatakan bahwa pendidikan adalah suatu usaha yang terstruktur dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan kemampuannya agar mempunyai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan negara. Peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak, pengetahuan umum, dan keterampilan yang diperlukan melalui proses pendidikan, yang merupakan upaya mendasar yang terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran. Tentu saja guru yang mendampingi siswa dalam memperoleh ilmu selama proses pembelajaran tidak lepas dari proses pendidikan tersebut agar mampu terlaksana dengan baik. Untuk dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien, guru yang telah memperoleh pendidikan yang baik dan mampu dilaksanakan secara terencana, terarah, dan terpadu dalam sistem instansi pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan sekolah tidak hanya bergantung pada kepala sekolah yang mengawasi sekolah, tetapi juga peran guru sebagai salah satu orang yang melaksanakannya.

Guru memegang peranan penting dalam menentukan apakah suatu sekolah berkualitas tinggi atau rendah, tergantung pada seberapa kreatif dan inovatif mereka dalam kegiatan belajar mengajar. Menyadari hal tersebut, maka setiap guru tentunya harus menunjukkan disiplin kerja yang baik guna menumbuhkan lingkungan belajar yang kondusif dan mampu melaksanakan semua aktivitas di sekolah untuk memaksimalkan kinerjanya. Menurut Tafi (2023), disiplin kerja adalah sikap menghargai, mentaati, dan menghargai peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan melaksanakannya dan tidak menghindar dari sanksi apabila ada guru yang melanggar tugasnya. Disiplin kerja guru sangat membantu terlaksananya pembelajaran yang efektif dan efisien dengan pemberian materi pembelajaran, karena tugas guru dalam memberikan materi pembelajaran yang sesuai dengan program pendidikan dan strategi penyampaian yang baik akan memudahkan siswa dalam memahaminya. Salah satu disiplin kerja guru yang patut menjadi perhatian adalah disiplin kerja guru di Gugus II Kecamatan Buleleng, yang sesungguhnya kekurangan dari kerangka partisipasi berbasis informasi yang berbeda-beda membuat guru seringkali terlambat masuk kerja selain itu adanya guru yang tidak disiplin dalam menggunakan seragam yang sudah ditentukan oleh kepala sekolah dan masih adanya guru yang tidak ikut apel bendera ketika hari senin ataupun masih adanya guru yang tidak tertib administrasi dalam proses pembelajaran. Visi dan misi kepala sekolah akan terwujud di sekolah berkat pentingnya kedisiplinan dalam pekerjaan guru. Rekapitulasi disiplin kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut yang menggambarkan kelengkapan administrasi yang dimiliki guru :

Tabel 1. Rekapitulasi Administrasi Guru Gugus II Kecamatan Buleleng Pada Tahun 2023

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Lengkap Administrasi	Tahun 2023
1	SDN 1 Kalibukbuk	8	6	75%
2	SDN 2 Kalibukbuk	11	9	82%
3	SDN 3 Kalibukbuk	8	7	88%
4	SDN 4 Kalibukbuk	8	7	88%
5	SDN 1 Anturan	8	7	88%
6	SDN 2 Anturan	8	8	88%
7	SDN 3 Anturan	9	7	78%
8	SDN 1 Tukad Mungga	8	7	88%
9	SDN 2 Tukad Mungga	9	6	67%
10	SDN 3 Tukad Mungga	8	7	88%
11	SDN 1 Pamaron	8	7	88%
12	SDN 2 Pamaron	10	8	80%
13	SDN 1 Baktiseraga	16	12	75%

Total

119

97

Sumber : Gugus II Kecamatan Buleleng Pada Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1. dapat dijelaskan bahwa pembuatan administrasi guru pada Gugus II Kecamatan Buleleng pada tahun 2023, dalam hal ini untuk guru PNS dan Guru PPPK (P3K) dalam proses pembuatan administrasi dengan jumlah keseluruhan guru 119 orang sedangkan guru yang lengkap dalam proses penyusunan administrasi yaitu 97 orang. Dimana sekolah yang memiliki kelengkapan administasi sekolah dengan tingkat persentase 88% yaitu terdapat 7 Sekolah dan kelengkapan administasi sekolah yang paling rendah 67% yaitu SDN 2 Tukad Mungga. Kelengkapan administrasi guru sangat penting untuk mendukung proses pembelajaran, selain itu administrasi guru juga diperlukan untuk proses penilaian Sasaran Keprofesionalan Pegawai (SKP) yang dilakukan oleh atasan instansi terkait guru tersebut mengajar, dimana masalah kedisiplinan guru sudah sering diberi masukan oleh kepala sekolah namun belum adanya perubahan dari guru-guru yang bersangkutan, dimana dalam hal ini disiplin kerja guru dalam mengajar ataupun yang lain, sudah ditentukan oleh masing-masing sekolah yaitu guru wajib hadir 90% dari jumlah hari kerja yang ada dalam setiap bulannya, namun kehadiran guru tidak serta merta dapat meningkatkan disiplin kerjanya, ini dikarenakan dengan jumlah absen yang tinggi tersebut guru cenderung tidak dapat menyelesaikan laporan administrasi yang harus dibuatnya, sehingga ketika adanya pemeriksaan dari pihak pengawas atau pimpinan guru tersebut baru membuat atau bahkan baru mengeprint laporan yang diminta, dimana dalam hal ini kehadiran guru dalam proses pembelajaran sangat memiliki peranan penting untuk dapat memajukan instansi. Selain pembuatan administrasi guru tentu disiplin kerja guru juga dilihat dari jumlah kehadiran guru.

Tabel 2. Data Absensi Guru Gugus II Kecamatan Buleleng Pada Tahun 2023

No	Nama Sekolah	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	%
1	SDN 1 Kalibukbuk	253 Hari	64 Hari	74,7
2	SDN 2 Kalibukbuk	253 Hari	84 Hari	66,8
3	SDN 3 Kalibukbuk	253 Hari	54 Hari	78,66
4	SDN 4 Kalibukbuk	253 Hari	70 Hari	72,33
5	SDN 1 Anturan	253 Hari	42 Hari	83,4
6	SDN 2 Anturan	253 Hari	77 Hari	69,57
7	SDN 3 Anturan	253 Hari	86 Hari	66,01
8	SDN 1 Tukad Mungga	253 Hari	50 Hari	80,24
9	SDN 2 Tukad Mungga	253 Hari	53 Hari	79,05
10	SDN 3 Tukad Mungga	253 Hari	44 Hari	82,61
11	SDN 1 Pamaron	253 Hari	76 Hari	69,96
12	SDN 2 Pamaron	253 Hari	59 Hari	76,68
13	SDN 1 Baktiseraga	253 Hari	53 Hari	79,05
Total		3.289 Hari	812 Hari	

Sumber : Gugus II Kecamatan Buleleng Pada Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah hari kerja guru sebanyak 3,289 hari, dilihat dari jumlah absensi yang terjadi pada tahun 2023 pada Gugus II Kecamatan Buleleng yaitu sebesar 812 hari. Jumlah persentase ketidak hadiran paling tinggi yaitu SDN 1 Anturan dengan jumlah absensi 86 hari atau 66,01%, sedangkan jumlah ketidakhadiran terendah yaitu SDN 1 Anturan sebanyak 42 hari atau 83,40%. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa disiplin yang dimiliki guru dalam bekerja masih kurang baik, dimana dalam meningkatkan disiplin kerja dari seorang guru tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti halnya budaya kerja yang ada dalam instansi atau sekolah tempat guru tersebut mengajar.

Berdasarkan penelitian Mukaddamah (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran dipengaruhi oleh budaya kerja, artinya budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Guru akan terus meningkatkan disiplin kerja dengan dibantu budaya

kerja yang positif. Budaya kerja merupakan kebiasaan suatu kelompok untuk melakukan hal yang sama di tempat kerja secara berulang-ulang sehingga otomatis tertanam dalam diri mereka (Taufiq, 2023). Kebiasaan ini dipupuk dalam kelompok sebagai bentuk kerja. Budaya kerja yang ada pada suatu instansi akan mempengaruhi setiap individu yang bergabung dalam organisasi tersebut. Selain itu, untuk lebih mengembangkan disiplin kerja para guru, diperlukan kehati-hatian sebagai seorang guru yang ahli dalam mengajar, mengingat mereka diberi upah yang besar dan diubah-ubah sesuai dengan jabatannya.

Profesionalisme seorang guru adalah melakukan pengalaman pendidikan baik di dalam kelas maupun di luar kelas serta menyelesaikan berbagai tugas, misalnya menyelesaikan organisasi sekolah dan organisasi pembelajaran, memberikan arahan dan administrasi dan menyelesaikan penilaian (Rosmawati, 2020). Hal ini juga didukung oleh penelitian Asgaruddin, (2021) yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja yang mengesankan dari para guru mempengaruhi disiplin kerja mereka, dengan adanya guru yang profesional dalam bekerja akan membantu sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikannya dan akan memberikan dampak pada karir guru tersebut secara tidak langsung, dengan profesionalisme yang baik menjadi seorang guru tentunya guru tersebut akan mendapat respon yang baik dari rekan kerja ataupun orang tua/wali murid. Permasalahan profesionalisme guru adalah guru tidak memahami dasar-dasar yang diperlukan agar mereka dapat memahami pekerjaan yang ditugaskan. Dalam kode etik guru menyatakan bahwa guru harus mengutamakan kepentingan organisasi atau sekolah di atas kepentingan pribadinya ini adalah masalah profesionalisme guru dalam bekerja. Guru yang sering datang terlambat, tidak hadir di sekolah, dan tidak memberikan tugas kepada siswanya, semuanya berdampak pada suasana kelas yang bising dan dapat mengganggu kelas lain ketika pembelajaran. Oleh karena itu, penting bagi guru yang profesional dalam memberikan materi atau menjaga ketertiban administrasi. Motivasi guru sangat besar tanggung jawabnya dalam menentukan disiplin kerja seorang guru di kelas atau di sekolah.

Motivasi merupakan rangkaian inovasi yang menjadikan tenaga bagi karya seseorang sehingga perlu bekerjasama, bekerja sungguh-sungguh dan berkoordinasi dengan segala upaya untuk mencapai keberhasilan (Supriyanto, 2021). Menurut penelitian Iqbal & Bakar (2020), motivasi guru dalam menyelesaikan proses pembelajaran atau bersekolah mempunyai pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Motivasi guru dalam bekerja berdampak pada kelangsungan proses belajar siswa, karena guru yang sering absen di kelas akan menimbulkan kendala dalam proses pembelajaran. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya tidak hanya akan berdampak pada disiplin kerja mereka. Motivasi guru dalam bekerja juga berdampak pada kelangsungan proses belajar siswa.

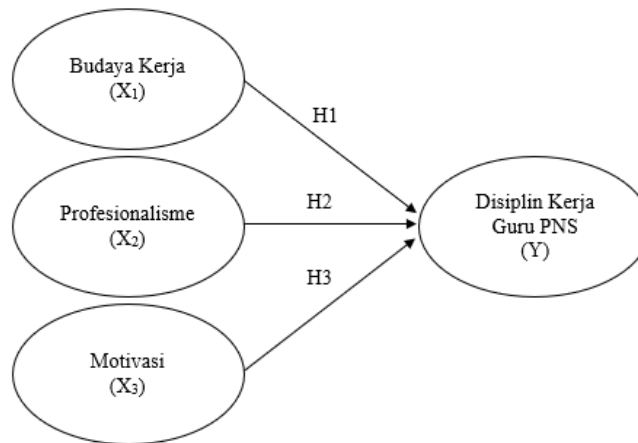
METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu dilaksanakan pada Gugus II Kecamatan Buleleng, dimana lokasi penelitian berada di desa Kalibukbuk, Anturan, Tukad Mungga, Pemaron dan Baktiseraga, alasan yang mendasari peneliti memilih lokasi pada Gugus II Kecamatan Buleleng yaitu dilihat dari tingkat penyelesaian laporan yang diminta oleh pengawas ataupun pimpinan pada satuan organisasi, disamping itu keinginan guru atau pegawai dalam mengikuti pelatihan atau seminar yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan terkait ataupun Gugus masih kurang, yang ditandai oleh guru yang masih menunggu perintah atasan atau membebaskan kepada teman yang lainnya, sedangkan dalam surat undangan yang diberikan sudah tercantum setiap sekolah harus memberikan perwakilan dalam kegiatan tersebut, dari hal tersebut membuktikan kurangnya budaya kerja yang baik dalam satuan organisasi sekolah dan profesionalisme dalam bekerja, disamping itu motivasi yang kurang dari rekan guru dan pegawai yang menyebabkan disiplin kerja yang dimiliki oleh guru dan pegawai menjadi menurun.

Jenis penelitian pada skripsi ini yaitu kuantitatif, dengan jenis data kuantitatif, yang mana kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20. Populasi dipilih berdasarkan jenis guru Gugus II Kecamatan Buleleng yaitu 119 orang, dari 119 orang tersebut sudah menjadi PNS, PPPK, populasi diambil dengan mengabaikan tenaga administrasi atau yang lainnya. Sampel dalam 54 orang, dimana menggunakan rumus slovin, sehingga sampel yang diperoleh 54 orang guru PNS dan

PPPK. Teknik dalam pengambilan data-data untuk penelitian mempergunakan kuesioner atau angket yang didukung oleh dokumentasi yang telah dilaksanakan sebelum melakukan penyebaran angket.

Guru adalah individu yang bertanggung jawab membimbing siswa sepanjang lingkungan sekolah dan memainkan peran penting dalam proses pembelajaran. Tugas guru di sekolah sangatlah kompleks dan harus dapat menyesuaikan diri dengan kondisi sekolah, sehingga guru harus mempunyai karakter yang baik dan dapat mengerti keadaan sekolah. Mendisiplinkan siswa selama belajar atau di luar jam sekolah merupakan salah satu cara untuk memastikan bahwa mereka memperhatikan apa yang dibicarakan oleh guru. Guru mempunyai tanggung jawab untuk bertindak profesional dalam menjalankan tugasnya ketika menyelesaikan permasalahan yang mungkin timbul dalam upayanya meningkatkan prestasi siswa atau menegakkan peraturan sekolah. Tentu saja budaya kerja sekolah berperan dalam meningkatkan disiplin kerja. Semakin baik budaya kerja di sekolah, semakin fokus guru dalam bekerja maka hasilnya, terbukti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemajuan akademik dan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas sekolah. Dengan fokus dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan atau dialokasikan kepadanya, tentunya ia akan menjadi teladan bagi individu guru atau pegawai dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menyadarkan bawahannya bagaimana bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya sehingga tidak ada pelanggaran terhadap pedoman yang telah ditetapkan. Kerangka berpikir mengenai penelitian ini dapat dibuat dengan menggunakan tinjauan pustaka dan hubungan antar variabel, seperti terlihat pada gambar :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

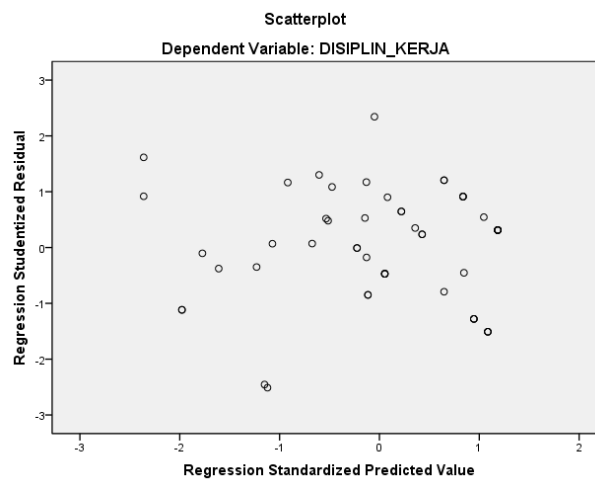
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dengan menggunakan sampel guru sebanyak 54 orang pada Gugus II Kecamatan Buleleng, guru tersebut dipilih berdasarkan rumus slovin dari jumlah populasi sebanyak 119 orang guru. Diketahui bahwa untuk mengetahui instrument dalam penelitian dapat dipergunakan apabila mendapatkan nilai permasing-masing indikatornya lebih besar dari 0,268, angka tersebut diperoleh dari rumus r tabel yaitu $df = (N-2) = 54 - 2 = 52$, dari perhitungan tersebut diperoleh nilai 0,268. Nilai uji validitas masing-masing variabel yaitu untuk variabel budaya kerja dengan lima indikator yaitu BK1, BK2, BK3, BK4, BK5 memperoleh nilai berdasarkan hasil output spss sebesar 0,801, 0,816, 0,724, 0,752, 0,797. Variabel profesionalisme dengan empat indikator yaitu PM1, PM2, PM3, PM4 memperoleh nilai berdasarkan hasil output spss 0,568, 0,749, 0,646, 0,805. Variabel motivasi dengan lima indikator yaitu MV1, MV2, MV3, MV4, MV5 memperoleh nilai berdasarkan hasil output spss 0,689, 0,787, 0,474, 0,805, 0,891. Variabel disiplin kerja dengan lima indikator yaitu DK1, DK2, DK3, DK4, DK5 memperoleh nilai berdasarkan hasil output spss 0,756, 0,754, 0,584, 0,714, 0,706. Berdasarkan nilai reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian diketahui memiliki nilai diatas 0,60 untuk nilai cronbach's alpha variabel budaya kerja dari nilai output

SPSS yaitu 0,912, profesionalisme dari nilai output SPSS yaitu 0,850, motivasi kerja dari nilai output SPSS yaitu 0,886, disiplin kerja dari nilai output SPSS yaitu 0,873.

Hasil uji asumsi klasik dilihat dari nilai sampel *kolmogorov-smirnov* penelitian dengan standar 5% atau 0,05, pada penelitian ini memperoleh nilai dari *asympt sig. (2-tailed)* berada diatas 0,05 tersebut yang lebih tepatnya adalah 0,493. Hasil dari uji multikolonieritas baik atau tidak, dalam penelitian ini jika terjadi multikolonieritas dipastikan nilai dari *tolerance* < dari 0,10, begitu pula dari hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai lebih besar atau sama dengan 10. Dimana dalam penelitian ini memperoleh nilai *tolerance* motivasi sebesar 0,650 begitu juga dengan nilai VIF sebesar 1,538, variabel profesionalisme dengan nilai *tolerance* 0,467 begitu juga dengan nilai VIF sebesar 2,141, variabel motivasi dengan nilai *tolerance* 0,566 begitu juga dengan nilai VIF sebesar 1,767. Dari penjelasan tersebut sudah nampak jelas bahwa penelitian terbebas dari masalah *multikolonieritas*.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan dari gambar tersebut diatas sudah jelas bawasannya titik terbagi secara menyeluruh pada gambar *garis scatterplot* penelitian, seperti halnya terdapat titik diatas maupun dibawah 0, berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan tidak terjadi masalah dalam hasil penelitian yang dilihat dari model regresi penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,810	0,765		1,060	0,294
Budaya Kerja	0,174	0,084	0,186	2,062	0,044
Profesionalisme	0,488	0,096	0,539	5,056	0,000
Motivasi	0,248	0,093	0,258	2,659	0,010

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS versi 20, diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda yang dilihat dari nilai B, diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh yang berbeda-beda seperti halnya nilai *constant* adalah 0,810, Variabel budaya kerja sebesar 0,174. Variabel profesionalisme sebesar 0,488 dan variabel motivasi yaitu 0,248. Hasil regresi menunjukkan setiap variabel bebas memberikan dampak positif pada peningkatan disiplin kerja dari setiap guru dengan peningkatan sebesar satu dan nilai constant sebesar 0,810.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui signifikan parsial (uji t) diketahui bahwa semua variabel penelitian memperoleh nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,675 dengan rumus $n - k = 54 - 3 = 51$. Dimana masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap disiplin kerja seperti variabel budaya kerja dengan nilai 2,062 serta nilai sig. 0,044, variabel bebas kedua yaitu

variabel profesionalisme memperoleh nilai t hitung 5,056 serta nilai sig. 0,000 dan variabel yang terakhir yaitu motivasi dengan nilai t hitung 2,659 dan nilai sig. 0,010, dari hasil tersebut diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian sudah memberikan dampak atau pengaruh secara signifikan, hal ini ditunjukkan dari nilai sig. variabel penelitian sudah menunjukkan nilai $< 0,050$.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,857a	0,734	0,718	0,30897

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4. dapat dijelaskan nilai persentase hasil penelitian antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengetahui nilai R square yaitu sebesar 0,734 dari pengaruh budaya kerja, profesionalisme dan motivasi pada disiplin kerja yaitu sebesar 73,4%. Namun 26,6% dipengaruhi variabel lain seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kualitas sumber daya manusia.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,195	3	4,398	46,073	,000 ^a
	Residual	4,773	50	0,095		
	Total	17,968	53			

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024

Hasil uji signifikan simultan dari masing-masing variabel penelitian yang dipergunakan yaitu budaya kerja, profesionalisme dan motivasi secara simultan pada disiplin kerja sebesar 46,073 dan nilai signifikan 0,000. Hasil f hitung tersebut sudah melebihi standar f tabel penelitian yaitu 2,79 yang diperoleh dari perhitungan $K - 1 = 4 - 1 = 3$ dan sampel $n - k = 54 - 4 = 50$, dengan tingkat signifikan 0,050 atau 5%.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian budaya kerja berpengaruh pada disiplin kerja pada Gugus II Kecamatan Buleleng, dan hasil penelitian memberikan pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan disiplin kerja, maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian pertama yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru PNS diterima. Melihat dari hasil penelitian di atas, maka dapat dikatakan bahwa budaya kerja guru pegawai negeri di Gugus II Kecamatan Buleleng mempunyai dampak yang positif terlihat dari bagaimana cara mengajar atau pembuatan administrasi yang dilakukan dapat berdampak terhadap disiplin kerja guru dalam bekerja atau ketika guru tersebut berada di sekolah. Selain itu, cara guru membuat administrasi, laporan proyek, dan masalah terkait siswa. Peningkatan disiplin kerja terlihat dari cara kerja guru dan ketepatan dalam membuat laporan pembelajaran dalam bentuk RPP atau silabus pembelajaran sedangkan dalam proses pembuatan administrasi telah ditetapkan batas waktu ujian dan proses pembelajaran bagi siswa.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja di Gugus II Kecamatan Buleleng. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin kerja guru PNS di Gugus II Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh profesionalisme kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja yang dimiliki guru PNS di Gugus II Kecamatan Buleleng

mempunyai pengaruh positif yang dibuktikan dengan kemampuan guru dalam meningkatkan atau menyelesaikan pekerjaannya dan disiplin dalam mentaati peraturan kerja, melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan, dan mempelajari uraian tugas yang dimilikinya. Selain itu, guru di Gugus II Kecamatan Buleleng dalam bekerja sesuai dengan aturan kerja yang dibuat oleh kepala sekolah, hal ini akan membantu para guru dalam meningkatkan kedisiplinannya. Selain itu, dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja guru paling banyak dipengaruhi oleh profesionalisme kerja dibandingkan dengan variabel lainnya. Sebab, profesionalisme guru dalam melaksanakan setiap kegiatan, baik mengajar maupun menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah, akan membantunya meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga dapat meningkatkan disiplin kerja guru karena guru mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh pada disiplin kerja di Gugus II Kecamatan Buleleng, dan hasil tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru PNS di Gugus II Kecamatan Buleleng diterima. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru PNS di Gugus II Kecamatan Buleleng mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini terlihat dari kebiasaan kerja guru yang sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan mereka dalam bekerja. Tugas apa pun yang diberikan kepada guru akan lebih mudah diselesaikan jika dia termotivasi untuk bekerja. Selain itu, motivasi guru juga dapat dilihat dari cara guru menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dan keinginannya untuk menyelesaikan tugas lembaga tersebut.

PENUTUP

SIMPULAN

1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Gugus II di Kecamatan Buleleng, dengan ini maka dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya kerja yang dimiliki guru maka semakin meningkat disiplin kerja yang dihasilkan.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Gugus II di Kecamatan Buleleng, dengan ini maka dapat dikatakan bahwa semakin profesional guru dalam bekerja maka semakin meningkat disiplin kerja yang dimiliki.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Gugus II di Kecamatan Buleleng, dengan ini maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru maka semakin meningkat disiplin kerja yang dihasilkan.

SARAN

1. Ketua Gugus II Kecamatan Buleleng agar lebih memperhatikan budaya kerja, profesionalisme dan motivasi yang dimiliki guru dalam bekerja. Peningkatan disiplin kerja guru dan juga diimbangi oleh profesionalisme dan motivasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dalam bekerja, dimana dengan budaya kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan pembelajaran dan didukung juga oleh profesionalisme dari semua guru akan membuat sekolah mencapai visi dan misi yang sudah dibuat.
2. Ketua Gugus II agar lebih memperhatikan budaya kerja yang dimiliki oleh guru-guru dalam bekerja, ini dikarenakan budaya kerja guru dalam bekerja memberikan pengaruh paling rendah dibandingkan variabel penelitian yang lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Anggraini, M. D., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (Simanis) Dan Call For Paper*, 2, 845–855.
- Asgaruddin, A. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 433–442.
- Damanik, J. D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 792–802.
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 77–87.
- Imam, G. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Universitas Diponegoro. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(1).
- Iqbal, S. M., & Bakar, A. A. (2020). Hubungan Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi Di Kantor Sdn Ngronggo 2 Kecamatan Kota Kediri). *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 4(1).
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 34–45.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38.
- Mukaddamah, I. (2020). Hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan budaya organisasi dengan disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Pena Volume*, 12(1).
- Pongoh, M., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya pada Masa Pandemi Di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 284–293.
- Putri, M. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 176–182.
- Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(1), 1–6.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Septiyansa, S., Widodo, J., & Indartuti, E. (2022). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Memberikan Pelayanan Perizinan. *Seminar Nasional Hasil Skripsi*, 1(01), 266–270.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama Ce)*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Supriyanto, S., Lan, W. P., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Studi Tentang Motivasi Kerja Karyawan di BISA Group Medan. *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi-SANISTEK*, 179–183.
- Taufiq, I., Miyono, N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 867–874.
- Unaradjan, D. (2018). *Faktor-faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.

