

PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR

Dwi Agung Nugroho Arianto

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia

goeng_info@yahoo.co.id

Abstrak: Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Lingkungan, Budaya Kerja, Kinerja

Abstract: The Effects of Discipline, Work Environment and Work Culture on Lecturer Performance. This study aims to analyze the influence of work discipline, work environment and work culture on the performance of teachers. The population of this study was all lectures of Yaspenlub Demak. The results of this study indicate that the discipline does not affect the performance of the work, the work environment has no effect on performance, work culture has a positive effect on the performance of teachers, and jointly work discipline, work environment and work culture positive effect on the performance of teachers.

Keywords: Discipline, Environment, Work Culture, Work Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Yayasan Pendidikan Luar Biasa (Yaspenlub) Kabupaten Demak adalah suatu organisasi berbentuk yayasan yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat melalui bidang sosial dan pendidikan untuk anak-anak berkebutuhan khusus. Pelayanan sosial dan pendidikan tersebut meliputi Panti Sosial Anak Asuh Luar Biasa dan Sekolah Luar Biasa (SLB) tunagrahita dan tunawicara/rungu dari mulai tingkat persiapan, dasar, menengah dan atas. Untuk dapat melaksanakan misi ini, produktivitas kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu

sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini pelayanan terhadap masyarakat khususnya anak-anak berkebutuhan khusus.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja kerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn (2003: 7) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan dari rekapitulasi daftar hadir selama tiga tahun terakhir, mulai dari ajaran tahun 2009 sampai 2011, tingkat kedisiplinan tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak dinilai rendah. Terjadinya peningkatan absensi tenaga pengajar dari tahun ke tahun bahkan dapat dikatakan tingkat absen tenaga pengajar dengan alasan izin dan tugas luar tetap stabil (tinggi). Daftar absensi hadir di atas belum termasuk tenaga pengajar yang izin tiba-tiba di tengah jam kerja karena alasan pribadi, keluarga dan panggilan ke Kantor Dinas Pendidikan setempat.

Dengan tingkat absensi karyawan atau tenaga pengajar yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak, tingkat kedisiplinan karyawan/tenaga pengajar masih rendah. Oleh karena itu kedisiplinan dalam suatu organisasi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan atau tenaga pengajar adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1991: 184-196), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa, lingkungan kerjanya dirasa kurang nyaman dan menyenangkan karena penerangan yang terlalu berlebihan dan menyilaukan pandangan mata, seperti ruang kelas SMPLB yang berukuran 6 x 9 m² di dalamnya terpasang lampu TL atau neon 36 watt, selain itu sinar matahari masuk ke ruang kelas sehingga menyilaukan mata dan membuat udara di dalam kelas terasa panas, hal ini dikarenakan ruang kelas SMPLB menghadap arah matahari ketika pagi sampai siang. Tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas seringkali membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang cukup, tetapi tidak menyilaukan akan membantu meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Kebersihan lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Luar Biasa yang kurang bisa dilihat seperti kebersihan di halaman kelas, ruangan, peralatan seperti meja kursi yang sering terkena debu dan kebersihan kamar mandi termasuk air dan bak mandi yang jarang dibersihkan, selain itu

banyaknya sampah sisa makanan yang tidak dibuang pada tempatnya. Lingkungan yang bersih akan menyehatkan dan menyejukkan pandangan serta menyegarkan udara, sehingga karyawan tidak merasa terganggu dengan kotoran dan bau akibat lingkungan yang kurang bersih.

Pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa, hubungan kerja yang terjadi antar karyawan atau tenaga pengajar dirasa kurang harmonis karena terdapat jarak atau pembatas antara karyawan atau pengajar yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan tenaga honorer (wiyata bhakti) dan adanya pembatas antara karyawan yayasan dengan karyawan sekolah luar biasanya. Hubungan antara karyawan dengan atasan juga kurang akrab, mereka merasa ada pembatas antara karyawan dengan atasan (kepala sekolah dan ketua yayasan) sehingga hubungan yang terjadi kurang harmonis. Menurut hasil wawancara dengan salah satu tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa, bahwasanya beberapa tenaga pengajar bersikap acuh ketika ada pekerjaan sekolah dan cenderung pekerjaan dibebankan kepada satu orang. Selain itu, kurang adanya komunikasi antara kepala sekolah dengan tenaga pengajar apabila ada pekerjaan sekolah atau tugas dari Dinas pendidikan. Seharusnya antara karyawan dengan karyawan, maupun antara karyawan dengan atasan harus dapat terjalin hubungan kerja yang harmonis dan serasi, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang juga mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja adalah budaya kerja. Budaya kerja dapat dilihat dengan rendahnya tingkat penghargaan terhadap kinerja karyawan, rendahnya tingkat

kesejahteraan, komunikasi dan interaksi antara karyawan, wali murid/orang tua, pimpinan dan lingkungan masyarakat masih ada jarak atau pembatas, sehingga terlihat kurang harmonis (Hoy, 2001: 189). Pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa, budaya kerjanya dirasa kurang baik.

Yayasan Pendidikan Luar Biasa dapat memperhatikan permasalahan faktor kedisiplinan kerja yang masih rendah, lingkungan kerja kurang nyaman, dan budaya kerja yang belum dapat berkembang dengan efektif sehingga kinerja karyawan atau tenaga pengajar yang diharapkan dapat terwujud dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak, perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja secara parsial atau bersama-sama.

Pada dasarnya kinerja tenaga pengajar (guru) adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Jadi, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2000: 67). Menurut Usman (2003: 10-19) untuk mengukur kinerja tenaga pengajar terdapat indikator-indikator yaitu: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis

besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan. Sedangkan menurut Rivai & Basri (2005: 16-17) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja.

Menurut Nitisemito (1991: 199) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2003: 296) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar

pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa sarjana muda Indonesia maupun sarjana luar negeri mengenai kedisiplinan kerja. Penelitian yang dilakukan Aritonang (2005) yang meneliti tentang hubungan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian lain yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dilakukan oleh Etykawy (2005) yang meneliti pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa (1) kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan secara sendiri-sendiri dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh disiplin yaitu diukur dengan indikator patuh pada peraturan, efektif dalam bekerja (pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat), dan tindakan korektif (melakukan pencatatan terhadap semua pekerjaan). Dari uraian tersebut dapat diajukan hipotesis pertama yakni disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja tenaga pengajar

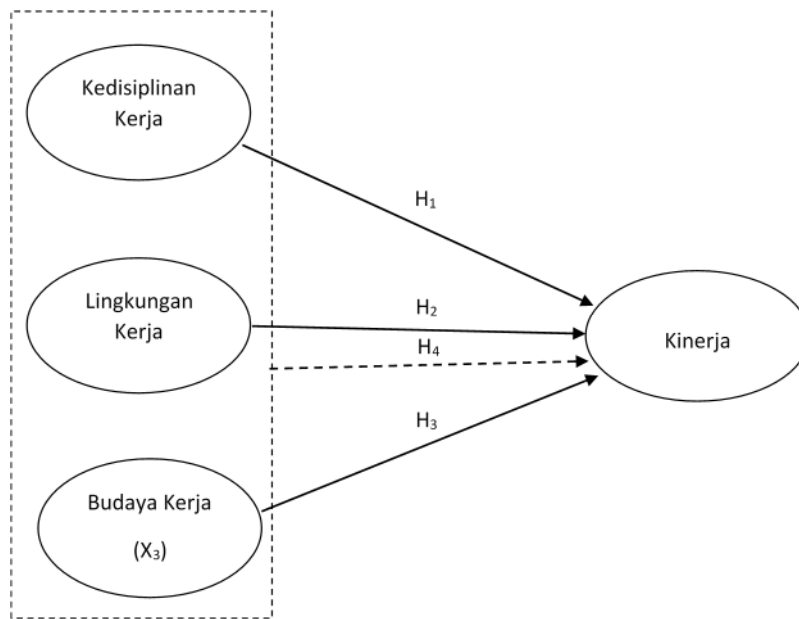
Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (1991: 183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indi-

kator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Unsur-unsur lingkungan kerja menurut Kartono (1995: 161) adalah tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Nitisemito (1991: 192) adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Hal ini dibuktikan oleh Trisno & Suwanti (2004) yang melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian di atas dapat diajukan hipotesis kedua, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja" (Triguno, 1995: 3).

Indikator-indikator budaya kerja tenaga pengajar adalah sebagai berikut: (1) kondisi lingkungan fisik pekerjaan, meliputi: pemberian penghargaan, pemberian kesejahteraan, terpenuhi prasarana dan sarana. (2) kondisi lingkungan pekerjaan, meliputi: dukungan dalam menjalankan tugas, dapat merancang dan mendesain pekerjaan, pengawasan dan disiplin kerja, komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat, orang tua siswa, kepala sekolah dan lingkungan masyarakat, fungsi kepemimpinan kepala sekolah, menetapkan kebijakan secara personal, program sekolah sesuai dengan sifat dan tujuan, menetapkan kebijakan kompensasi dan pengelolaan sekolah. Menurut pendapat para ahli budaya kerja berdampak terhadap kepuasan kerja berdasarkan sosialisasinya. Kesuksesan sosialisasi budaya kerja selanjutnya akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai sementara kegagalannya berarti memberi dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan ditingkatkan yang merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, di mana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kepuasan kerja karyawan. Penelitian Daryatmi (2005) mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian mengenai budaya kerja tersebut. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan adalah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar

Setelah melakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah maka, selanjutnya dibentuk sebuah kerangka pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

teoritis, yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran teoritis dan model penelitian ditampilkan pada Gambar 1.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bersifat penjelasan di mana penelitian ini menyoroti hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun & Effendi, 1990: 5). Adapun lokasi penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Sedangkan populasinya adalah seluruh karyawan yaitu seluruh tenaga pengajar yang bekerja di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak baik yang berstatus pegawai negeri sipil maupun honorer/wiyata bhakti yang berjumlah 30 orang. Karena populasinya kurang dari 100 maka sampel dalam

penelitian ini adalah semua karyawan tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak yang berjumlah 30 orang.

Alur pemikiran dalam analisis ini adalah diawali dengan mengidentifikasi faktor-faktor kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja. Faktor kedisiplinan kerja antara lain: bekerja sesuai aturan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan. Faktor lingkungan kerja antara lain: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, musik dan tidak bising. Sedangkan faktor budaya kerja antara lain: kondisi lingkungan fisik pekerjaan dan kondisi lingkungan pekerjaan. Jika ketiga variabel tersebut yaitu kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja meningkat maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat.

Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sedangkan data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibuat oleh penulis

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	Signifikan
Konstanta	19,260	0,005
Kedisiplinan Kerja	0,181	0,204
Lingkungan Kerja	0,177	0,628
Budaya Kerja	0,402	0,015
F (Sig.)	8,044 (0,001)	
R	0,694	
Adjusted R ²	0,422	
N	30	

dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh penulis mengenai kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Dan data sekunder dalam penelitian ini adalah studi pustaka mengenai kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Kemudian metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows versi 17. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 30 responden. Kemudian nilai r yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel sesuai dengan baris n dan taraf signifikansi ($\alpha=5\%$). Pengujian validitas, kuesioner dikatakan valid apabila r hitung > r tabel (Ghozali, 2005: 45). Sebelum kuesioner dipergunakan untuk penelitian terlebih dahulu diujicobakan kepada 30 tenaga pengajar di Yayasan Nurul Huda Kabupaten Demak. Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan untuk mengukur tingkat reliabilitas data menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Jika Cronbach alpha > 0,6 maka variabel reliabel, dan jika Cronbach alpha < 0,5 maka variabel tidak reliabel (Arikunto, 1996: 168).

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk uji t, apabila t hitung > t tabel dan signifikansi t hitung < α , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dan apabila t hitung < t tabel dan signifikansi t hitung > α , maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan taraf signifikansi 0,05. Untuk uji F, jika F hitung < F tabel (k, n-k-1) dan signifikansi F hitung > α , maka: Ho diterima dan Ha ditolak, begitu juga berlaku sebaliknya (Margono, 2003: 194).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu kedisiplinan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja tenaga pengajar (Y). Besarnya pengaruh variabel independent (kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja) dengan variabel dependent (kinerja tenaga pengajar) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda.

Hasil pengolahan data regresi berganda disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 0,422 artinya 42,2 % variasi dari semua variabel bebas (kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja tenaga pengajar), sedangkan sisanya sebesar 57,8 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Koefisien positif dan nilai signifikansi menunjukkan pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak sebesar 0,204 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak adalah 0,628 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Nilai signifikansi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak adalah 0,015 lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Sedangkan untuk uji F (F-test) dari hasil perhitungan output, nilai F hitung sebesar 8,044 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Diterimanya hipotesis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di

Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak menunjukkan bahwa semakin kuat budaya kerja yang terbentuk dalam kehidupan tenaga pengajar di sekolah menjadi pendorong terhadap peningkatan kinerja tenaga pengajar. Sedangkan kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak

Kedisiplinan kerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para tenaga pengajar untuk menaati semua peraturan yang dibuat oleh Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mendorong para tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan (kepala sekolah) dan tugas dalam memberikan pengajaran/pendidikan kepada siswa. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar. Hal ini dapat dilihat dari ruang kelas yang sempit, kamar

mandi tidak bersih, lahan parkir terbatas dan halaman serta lapangan yang tidak memadai untuk kegiatan upacara maupun pramuka. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Sedangkan budaya kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Julianti (2010) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan meningkat dan merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, di mana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kepuasan kerja karyawan. Maksudnya budaya kerja berdampak terhadap kepuasan kerja berdasarkan sosialisasinya. Kesuksesan sosialisasi budaya kerja selanjutnya akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai sementara kegagalannya berarti memberi dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini. Ada beberapa keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini, di antaranya adalah populasi terbatas

yaitu hanya 30 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok populasi dengan jumlah yang besar. Periode sampel dalam penelitian ini hanya dua tahun yaitu tahun 2009 sampai 2011 sehingga berpotensi tidak tertangkapnya gambaran yang sebenarnya atas pengaruh kedisiplinan, lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.

Mengingat hasil penelitian ini memiliki keterbatasan, maka penulis mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya di antaranya: sebaiknya penelitian berikutnya menambahkan periode waktu penelitian 3 tahun atau lebih, sehingga dapat memperoleh keadaan yang sebenarnya, dan sebaiknya dilakukan penambahan variabel independen yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1996) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Cetakan ke-11)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aritonang, K.T. (2005) "Hubungan Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Tenaga pengajar terhadap Kinerja Tenaga pengajar SMP Kristen BPK Penabur Jakarta". Jakarta: *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4).
- Daryatmi. (2005) *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar*. Diakses pada <http://eprints.ums.ac.id/125/Daryatmi.pdf> pada tanggal 30 Desember 2013.
- Etykawy, R. (2005) "Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan di Rumah Tahanan Kelas I Surakarta". *Tesis*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.

- Ghozali, I. (2005) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hoy, W.K, & Miskel, C.G. (2001) *Educational Administration: Theory Research and Practice (Sixth Edition)*. New York: McGraw Hill.
- Julianti, L.M. (2010) "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan PTPN III (Persero). *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Kartono, K. (1995) *Manajemen Industri*. Bandung: Rajawali.
- Mangkunegara, AA. (2006) *Evaluasi Kinerja SDM (Cet. Ke-10)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Margono, S. (2003) *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nitisemito, A.S. (1991) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Rivai, V. & Basri, A.F.M. (2005) *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2003) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schermenharn, J.R. (2003) *Manajemen (Edisi Bahasa Indonesia)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (1990) *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Triguno. (1995) *Budaya Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Trisno, I. & Suwanti, T. (2004) "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati)". *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 1(1).
- Usman, M.U. (2003) *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.