

EFEKTIFITAS KINERJA GURU PENDIDIKAN ISLAM DENGAN SISTEM DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA

Fauzi,¹ Aminuddin,² Cut Fitri Rostina,³ Syafrizal⁴
^{1,2,4}Universitas Islam Sumatera Utara Medan, Indonesia
³Universitas Prima Indonesia
Medan, Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRAK

Paper ini menggunakan Metode penelitian ini menggunakan deskriptif analisis dan verifikatif analisis. Teknik pengumpulan data ini dengan membagikan kuesioner kepada karyawan sebanyak 36 responden kemudian hasil jawaban responden diolah dengan bantuan statistical product service and solution (SPSS) versi 16.0. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengamatan terhadap kinerja guru pendidikan Islam yang dipengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja yang terjadi di PT Media DR Group Medan. berdasarkan uji Regresi Linier Berganda bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Uji f disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Uji t disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja, guru pendidikan Islam

ABSTRACT

This paper uses descriptive analysis and verification analysis. This data collection technique is by distributing questionnaires to employees with as many as 36 respondents then the results of the respondents' answers are processed with the help of statistical product service and solution (SPSS) version 16.0. This study aims to make observations on employee performance which is influenced by work discipline and the work environment that occurs at PT Media DR Group Medan. based on the Multiple Linear Regression test work discipline affects employee performance, and the work environment has no effect on employee performance. Based on the f test, work discipline, and work environment simultaneously affect employee performance. While the t-test work discipline has a significant effect on employee performance and the work environment has no effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan Islam saat ini sangat berkembang pesat penuh dengan tantangan dan perubahan baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Hal ini ditandai dengan tingginya tingkat persaingan yang semakin ketat dalam berbagai bidang usaha. Salah satu bidang pendidikan yang mengalami persaingan ketat adalah pendidikan keislaman dimana banyak sekali pendidikan yang bergerak dalam bidang keislaman baik dalam bentuk pendidikan formal maupun non formal.

Pada dasarnya setiap pendidikan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup pendidikan dari segi keislaman dan menginginkan terciptanya pendidikan yang tinggi dalam bidang

keislaman. Oleh karena itu keberadaan suatu pendidikan yang berbentuk apapun baik dalam skala yang besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada pekekmbangan Islam. Setiap sekolah berupaya untuk mendapatkan pengajar yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan sekolah sebelumnya.

Sekolah dan pendidik adalah dua pihak yang saling membutuhkan. pendidik merupakan asset penting dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak perusahaan untuk dapat terus menjalankan tugasnya. Seberapa canggih teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa adanya seorang pendidik yang berkualitas maka semuanya tidak akan berjalan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

Pendidik merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan generasi yang baik. Tanpa seorang pendidik betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya dan berkembangnya suatu pendidikan, dengan memiliki pendidik yang terampil.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2012:22-23) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pendidik, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. PT Media DR Group yang bergerak dibidang Media Cetak yang menghasilkan suatu produk Surat Kabar, Majalah dan mencakup berita secara Online. Karyawan di PT Media DR Group juga memiliki hambatan dalam disiplin tersebut contohnya seperti keterlambatan jam masuk dan kurangnya dalam berpenampilan. Akan tetapi ada teguran dan hukuman bagi pendidik yang tidak mengikuti peraturan tersebut.

Tabel 1. Jadwal Kerja Karyawan PT Media DR Group

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk Setelah Istirahat	Pulang
Senin	08:00 WIB	12:00 WIB	13:30 WIB	17:00 WIB
Selasa	08:00 WIB	12:00 WIB	13:30 WIB	17:00 WIB

Rabu	08:00 WIB	12:00 WIB	13:30 WIB	17:00 WIB
Kamis	08:00 WIB	12:00 WIB	13:30 WIB	17:00 WIB
Jumat	08:00 WIB	12:00 WIB	13:30WIB	17:00 WIB

Berdasarkan tabel I.1 PT Media DR Group sudah menetapkan jam masuk dan pulang jam 8:00 wib – 17:00 Wib. Walaupun perusahaan sudah menetapkan jam masuk dan pulang tetapi karyawan belum bisa disiplin dalam peraturan tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah lingkungan di sekolah, lingkungan sekolah yang baik diharapkan memacu kinerja pendidik Islam. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan pendidikan sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan pendidikan yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

B. LANDASAN TEORI.

1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata bahasa inggris, “manage” yang memiliki arti mengelola/mengurus, mengendalikan, mengusahaan, dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen memenuhi kriteria ilmu dan metode keilmuan yang menekankan kepada konsep-konsep, teori, prinsip, dan teknik pengelolaan. Hal ini merupakan keterampilan diri seseorang, dengan kata lain, penerapan ilmu manajemen bersifat seni. Oleh karena itu, manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena ia berkenaan dan berhubungan erat dengan perwujudan atau pencapaian tujuan. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.

Berbeda dengan pengertian yang di kemukakan oleh Richard L Daft (2011:8) menyatakan “Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Sedangkan Stephen P.Robbins dan Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh Bob Sabran (2012:7) mengemukakan “Manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka manajemen adalah suatu kegiatan yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan

pengendalian terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau sering disebut MSDM mengandung pengertian yang merupakan panduan dari pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Manajemen mengandung pengertian secara sederhana sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya (orang lain) yang tersedia. Sumber Daya Manusia mempunyai pengertian sebagai berikut, secara makro, sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat disuatu Negara, jadi menggambarkan jumlah angkatan kerja dari suatu Negara atau daerah. Secara mikro, sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya yang bekerja pada suatu unit kerja atau organisasi tertentu baik pemerintah maupun swasta.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Pada hakikatnya, SDM, berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karena itu kemudian munculah istilah baru di luar HR (*Human Resources*), yaitu HC (*Human Capital*). Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan, (dibandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *hability*. Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi mengemuka.

a. Disiplin Mendidik

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah mendidik, semangat mendidik dan terwujudnya tujuan organisasi, guru, dan masyarakat. Dengan diperlihatkan dengan bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi Berikut ini di kemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian disiplin kerja pada halaman sebagai berikut sebagai berikut: Pengertian yang di kemukakan oleh Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2013:129) bahwa “Disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Berbeda dengan pengertian yang di kemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2011:146) menyatakan “Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam

perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan.”

Sedangkan Veithzal Rivai (2011:825) mengemukakan “Disiplin kerja (dalam mendidik) adalah suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi dengan guru agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala perlaturan perusahaan (sekolah).”

b. Lingkungan Sekolah

Meskipun lingkungan sekolah tidak melaksanakan proses pengajaran dalam suatu instansi, namun lingkungan sekolah mempunyai pengaruh langsung terhadap para siswa yang melaksanakan proses pengajaran tersebut. Lingkungan sekolah yang memuaskan bagi guru dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan sekolah yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja guru. Pada saat ini lingkungan sekolah dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan pendidikan yang mengikat pengajar dalam lingkungannya. Lingkungan sekolah yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat guru untuk mengajar secara optimal. Lingkungan sekolah yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat melaksanakan tugas dengan optimal.

Lingkungan sekolah dapat mempengaruhi emosi guru, jika guru menyenangi lingkungan sekolah dimana ia mengajar dan mendidik, maka guru tersebut akan betah di tempat mengajarnya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu mengajar di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi juga tinggi. Lingkungan sekolah tersebut mencakup hubungan yang terbentuk antara sesama guru dan murid dan hubungan guru antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat guru mengajar.

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian lingkungan sekolah sebagai berikut :

Pengertian yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2012:2) bahwa “Lingkungan sekolah adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang mengajar, metode mengajarnya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Berbeda dengan pengertian yang di kemukakan oleh Tyssen (2011:58) menyatakan “Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan pendidik serta kualitas

dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas mendidik yang dihasilkan.”

Sedangkan Schultz dan Schultz (2010:405) mengemukakan “Lingkungan atau kondisi mengajar adalah semua aspek fisik ajar, psikologis ajar, dan peraturan ajar yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas ajar.” Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan sekolah merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pendidik pada saat mengajar, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan mendidiknya pada saat mengajar.

3. Kinerja Pendidik

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil mengajar, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berikut ini di kemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian lingkungan Kinerja pendidik sebagai berikut:

Pengertian yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berbeda dengan pengertian yang di kemukakan oleh August W. Smith Sedarmayanti (2011:50) menyatakan “Kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*. kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Sedangkan Rivai dan Basri (2012:50) mengemukakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil ajar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.” Dari beberapa pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pendidik adalah hasil mendidik yang dilakukan oleh seorang gur dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi pendidikan.

C. METODE.

Penelitian merupakan suatu proses yang berasal dari kemampuan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori dan konseptualisme. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dan verifikatif analisis. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif analisis dan metode verifikatif dapat diartikan sebagai berikut :

Metode deskriptif analisis adalah metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas atau objek yang teliti serta untuk dapat menarik kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat di ambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau di tolak. Penelitian verifikatif bertujuan menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan penelitiannya, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survey (survey research) menurut Sunyoto (2012:24) mengemukakan metode survey adalah “metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung berhubungan dengan objek penelitian. Jika survey dilakukan dengan sensus maka menggunakan metode sensus namun jika populasi banyak maka survey cukup dilakukan dengan sampel.”

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2010: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Media DR Group yang berjumlah 36 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2013: 116). Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 36 orang responden. Maka peneliti mengambil sampel sebesar 36 responden. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *NonProbability Sampling*, yaitu semua elemen dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Hal ini dilakukan karena mengingat keterbatasan waktu yang ada. Metode pengambilan sampelnya menggunakan *Accidental Sampling*, teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel jika orang tersebut sesuai atau cocok sebagai sumber data.

D. ANALISA DAN HASIL.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden Tabel IV.1 Usia Resonden

Usia Responden	Frekuensi	Persentase(%)
15 – 20 Tahun	9 Orang	25 %
21 – 25 Tahun	9 Orang	25 %
26 – 30 Tahun	8 Orang	22,2 %
31 – 35 Tahun	6 Orang	16,7 %
36 – 40 Tahun	4 Orang	11,1 %
Jumlah	36 Orang	100 %

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa usia pada karyawan di PT Media DR Group, yang berusia 15 – 20 Tahun terdapat 9 orang (25%), yang berusia 21 – 25 Tahun terdapat 9 orang (25%), yang berusia 26 – 30 Tahun terdapat 8 orang (22,2 %), yang berusia 31 – 35 Tahun terdapat 6 orang (16,7%), yang berusia 36 – 40 Tahun terdpat 4 orang (11,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Media DR Group Medan banyak pada usia 15-25 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tabel IV.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Pria	16 Orang	44,4%
Wanita	20 Orang	55,6%
Jumlah	36 Orang	100%

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin pada karyawan di PT Media DR Group dengan jenis kelamin Pria sebanyak 16 Orang (44,4%) dan jenis kelamin wanita sebanyak 20 Orang (55,6%). Artinya wanita lebih besar bekerja pada PT Media DR Group Medan dibandingkan dengan pria.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja Tabel IV.3 Masa Bekerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	8 Orang	22,2%
1 – 5 Tahun	20 Orang	55,6%
6 – 10 Tahun	8 Orang	22,2%
Jumlah	36 Orang	100%

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan karyawan di PT Media DR Group yang masa bekerjanya selama < 1 Tahun ada 8 Orang(22,2 %), masa bekerjanya 1– 5 Tahun ada 20 Orang (55,6 %) dan masa bekerjanya 6 – 10 Tahun ada 8 Orang (22,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Media DR Group masa kerjanya lebih banyak 1-5 tahun dengan jumlah 20 orang karyawan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Tabel IV.4 Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
Sekolah Menengah Atas	8	22,2%
Diploma	9	25%
Sarjana	19	52,8%
Jumlah	36 Orang	100%

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT Media DR Group dilihat dari pendidikan Sekolah Menengah Atas ada 8 Orang(22,2%), pendidikan Diploma ada 9 Orang (25%) dan Pendidikan Sarjana ada 19 Orang (52,8%). Hal ini menunjukkan bahwa di PT Media DR Group pada penelitian ini sebagian besar berpendidikan Sarjana.

a. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka penulis menguraikan karakteristik responden dengan nilai setiap pertanyaan sebagai berikut :

SS(Sangat Setuju) = 5

S(Setuju) = 4

KS (Kurang Setuju) = 3

TS(Tidak Setuju) = 2

STS(Sangat Tidak Setuju) = 1

Data yang diperoleh selama penelitian, disajikan dalam bentuk kuantitatif sebagai hasil penyebaran kuesioner kepada 36 responden, dengan jumlah pertanyaan 30 item, yang terdiri 20 item pertanyaan variabel bebas Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dan 10 item variabel terikat Kinerja Karyawan.

b. Uji Validitas

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2013) dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$ (Sugiyono, 2013:124).

Tabel 5. Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Kerja 1	35.2222	22.921	.650	.862
Disiplin Kerja 2	35.3611	23.037	.536	.871
Disiplin Kerja 3	35.2222	23.892	.500	.873
Disiplin Kerja 4	35.1111	21.816	.732	.855
Disiplin Kerja 5	35.1944	24.275	.457	.876
Disiplin Kerja 6	35.1111	21.816	.732	.855
Disiplin Kerja 7	35.1667	24.314	.434	.878
Disiplin Kerja 8	35.2778	23.692	.628	.865

Disiplin Kerja 9	35.3333	23.029	.546	.870
Disiplin Kerja 10	35.2500	21.164	.818	.848

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing item pernyataan variabel Disiplin Mengajar. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel Disiplin Mengajar nilai R_{hitung} lebih besar dari 0,30. Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel Disiplin Kerja.

Tabel 6. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan Kerja 1	34.8056	21.475	.631	.852
Lingkungan Kerja 2	34.9722	21.571	.522	.862
Lingkungan Kerja 3	34.8333	22.314	.484	.864
Lingkungan Kerja 4	34.7222	20.378	.732	.843
Lingkungan Kerja 5	34.6389	23.666	.307	.876
Lingkungan Kerja 6	34.7222	20.378	.732	.843
Lingkungan Kerja 7	34.7222	22.435	.452	.866
Lingkungan Kerja 8	34.8889	21.987	.641	.853
Lingkungan Kerja 9	34.8611	21.037	.599	.855
Lingkungan Kerja 10	34.8333	20.314	.761	.841

Nilai R_{hitung} diperoleh dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing item pernyataan variabel Lingkungan Kerja. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel Lingkungan Kerja nilai R_{hitung} lebih besar dari 0,30. Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel Lingkungan Mengajar.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh pendidik. Pendidik yang memiliki kinerja yang baik adalah guru yang dapat melakukan pengajaran sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin mengajar yang baik dari guru juga akan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut dapat memelihara dan menjaga loyalitas pendidiknya. Dan lingkungan juga mempunyai pengaruh lingkungan terhadap guru di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pendidik di dalam perusahaan.

E. KESIMPULAN.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji ANOVA dengan analisis F (Fisher) menghasilkan nilai $F_{hitung} 151,910 > F_{tabel} 2.88$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan H_0 diterima yang artinya Disiplin Mengajar dan lingkungan pendidikan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik pada PT Media DR Group. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin mendidik dan lingkungan pendidikan penting dalam meningkatkan kinerja pendidik. perusahaan harus memperhatikan faktor tersebut bahkan lebih meningkatkannya demi kemajuan bersama.
2. Didapat dari variable Disiplin pengajar (X_1) diketahui nilai $t_{hitung} 16.671 > t_{tabel} 1.691$ dengan signifikan $0.00 < 0.05$, ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu variable disiplin mengajar (X_1) secara sendiri-sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik pada PT Media DR Group.
3. Sedangkan dilihat dari variabel Lingkungan kerja (X_2) diketahui $t_{hitung} 1.480 < t_{tabel} 1.691$ dengan signifikan $0.148 > 0.05$, ini berarti H_0 ditolak yaitu variabel (X_2) secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Media DR Group.

DAFTAR PUSTAKA

- Central Bureau of Statistics. (2017). Harvested Area, Production and Productivity of Shallots. <http://www.bps.go.id> Accessed March 27 2017, 14.18 WIB
- Jamilah, Yopi Napitupulu and Yunis Marni. (2013). The role of weeds *chromoleana odorata* and Coconut Coir as Raw Materials for Liquid Organic Fertilizer to Replace Potassium Fertilizer for Growth and Yield of Field Rice. Padang: Faculty of Agriculture, University of Plants, students of Padang.
- Jamilah, and Juniarti. (2014). Liquid Organic Fertilizer Products From Coconut Coir and *C.odorata* Weed Fermented With Local Microorganisms (MOL) to Increase Potassium Nutrient Uptake and Field Rice Yields. Proceedings of the Payakumbuh Politani National Seminar, October. 2014.
- Laude, S. and A. Hadid, (2007). Response of Shallot Plants to Complete Organic Liquid Fertilizer. *Journal of Agrisains* 8(3) : 140- 146, December 2007.
- Mutryarny et al. (2014). Utilization of Rabbit Urine to Increase Growth and Production of Mustard Greens (*Brassica juncea* L.) Tosakan Varietas. *Agricultural Scientific Journal* Vol.11 No.2 February 2014.
- Nasution, et al, (2015). Making Bokashi Fertilizer and Its Benefits and Uses. <http://pembuatanpupukbokashi.blogspot.co.id/2015/06/-making-pupuk-bokashi-serta-benefits.html> Accessed April 9 2017, 11.38 WIB
- Ray Wijaya, M. Madjid B. Damanik, Fauzi. (2017). Application of Liquid Organic Fertilizer from Coconut Coir and Chicken Manure on the Availability and Uptake of Potassium and the Growth of Corn Plants in Inceptisol Kwala Bekala Soil. *Journal of Agroecotechnology FP USU* E-ISSN No. 2337- 6597 Vol.5.No.2, April 2017 (33): 249-255

- Samudro, J. (2014). Nutrient Content of Cow, Goat, Sheep and Chicken Manure. <https://organikilo.co/2014/12/kandungan-element-hara-kotoran-sapi-kambing-domba-dan-ayam.html> Accessed April 16 2017, 17.21 WIB
- Sari, SY 2015. The Effect of Liquid Organic Fertilizer Based on Coconut Fiber (*Cocos nucifera*) on Growth and Yields of Mustard Greens. Thesis Sanata Dharma University, Yogyakarta
- [Kartasapoetra, AG, Sutedjo, Mul Mulyani](#), (2010). Soil and water conservation technology, Ed. 2 Publisher Rineka copyright
- Yunita Sabri. (2017). The Effect of Applying Liquid Organic Fertilizer from Coconut Fiber and Bokashi Liquid from Chicken Manure on the Growth of Mustard Greens (*Brassica juncea* L.). Journal of Agriculture Faperta UMSB Vol.1 No.1 June 2017. ISSN : 2527-3663.