
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DOSEN TERHADAP DISIPLIN BELAJAR
MAHASISWA UNISKA MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI**

Oleh

Jumiati

**PGMI, Fakultas Studi Islam, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin**

Email: Jumiati.jumi88@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dosen terhadap disiplin belajar mahasiswa Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidayah Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari. Penelitian kuantitatif bagian dari metode penelitian yang dilakukan, yaitu penelitian yang membutuhkan angka-angka untuk meneliti variabel kemudian data yang berupa angka tersebut diberikan penjelasan secara deskriptif. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dosen terhadap disiplin belajar mahasiswa, hal ini dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja termasuk kategori tinggi, dengan skor rata-rata atau mean 80,62 sedangkan tingkat disiplin belajar mahasiswa termasuk kategori tinggi, dengan skor rata-rata atau mean 78,55. Adapun koefisien korelasi antara disiplin kerja dosen terhadap disiplin belajar mahasiswa adalah dengan nilai 0,960 sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasinya sangat tinggi atau sangat kuat sebab ada diantara 0,90-1,00.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Dosen, UNISKA Muhammad Arsyad Al Banjari

PENDAHULUAN

Kedisiplinan adalah salah satu bagian dari faktor berhasilnya capaian tujuan pembelajaran. Sehingga disiplin dapat dipahami sebagai sesuatu hal atau keadaan tertib, di saat semua orang yang terkumpul pada satu sistem kemudian tunduk kepada semua aturan yang ada dengan senang hati (Mulyasa, 2009). Akhir-akhir ini dalam disiplin timbul permasalahan yang sering disepelekan, banyak sekali masyarakat melakukan pelanggaran-pelanggaran akan aturan yang telah ditetapkan serta disepakati. Selain itu pula, di lembaga seperti pendidikan, pembinaan disiplin ternyata belum dapat diandalkan oleh lembaga pendidikan yang seharusnya menjadi miniature masyarakat. Banyaknya penyimpangan di lembaga pendidikan dan perilaku negatif yang dilakukan mahasiswa sehingga mengganggu dalam efektivitas pembelajaran. Kasus ini memiliki hubungan dengan adanya disiplin tempat belajar. Oleh sebab itu, pembinaan

disiplin dapat dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Tugas dan tanggung jawab dapat berjalan dengan baik dengan menanamkan kedisiplinan baik dalam diri dosen maupun mahasiswa. Seorang dosen dalam menjalankan tugasnya yang tidak memiliki sikap disiplin, maka tidak mengherankan jika pada hasil akhirnya dari suatu pembelajaran tidak mendapatkan sesuatu sesuai dengan standar yang ditargetkan. Jika disiplin kerja dosen rendah maka berakibat dengan mutu pendidikan yang buruk. Penanaman disiplin pada setiap individu, baik itu pada dosen maupun mahasiswa. Sebagai dosen, segala perilaku maupun sikap yang dilakukannya akan dicontohkan dan dilihat oleh mahasiswanya. Apabila dosen mempunyai sikap disiplin, maka mahasiswa juga mengikuti tingkah laku sang dosen yaitu memiliki sikap disiplin tersebut.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Kinerja guru banyak dipengaruhi berbagai macam factor, salah satunya adalah disiplin kerja. Beberapa ahli misalnya menyebutkan seperti yang disebutkan oleh Handoko dalam Sinambela (2012), Disiplin merupakan suatu kesediaan yang muncul dari seseorang dengan kesadarannya sendiri. Kemudian ditambahkan oleh Itang (2015) Sebagai suatu rasa hormat, kemudian taat, serta mengikuti aturan yang diterapkan, yang tertulis maupun tidak ditulis. Sinungan dalam Elqadri, Wardoyo, & Priyono, (2015). Disiplin akan tergambar dalam perbuatan maupun tingkah laku seseorang baik kelompok maupun dalam masyarakat untuk menjalankan suatu ketaatan/kepatuhan terhadap aturan yang ada. Febiningtyas & Ekaningtias (2014) Tanggung jawab, serta sikap, tindakan serta perilaku seseorang yang sesuai dengan segala regulasi selama seseorang tersebut bekerja merupakan bagian disiplin seseorang yang dapat dilihat.

Kunci suatu keberhasilan lembaga pendidikan diharuskan menerapkan disiplin kerja semaksimal mungkin. Sebab disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan dalam melaksanakan aturan yang memiliki beberapa fungsi. Diantara fungsi dari disiplin yaitu meningkatkan kreatifitas dan aktifitas, produktivitas yang tinggi, kemudian memunculkan motivasi ketika mengajar sehingga menghadirkan proses atau kegiatan belajar mengajar yang efisien dan efektif.

Menurut Sadirman, (2004) Disiplin kerja pengajar akan berfungsi jika terdapat beberapa aspek seperti

- a. Tepat waktu ketika hadir dan pulang
- b. Mengisi daftar kehadiran
- c. Sebelum mengajar membentuk program serta persiapan
- d. Mengerjakan tugas serta Bertanggung jawab
- e. Mengerjakan penilaian dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)

f. Menuntaskan segala administrasi kelas serta sekolah sebaik mungkin secara tertib

g. Menciptakan serta memelihara lingkungan kerja kemudian membuat belajar yang menyenangkan

Kemudian Menurut IG. Wursanto dalam A. Tabrani Rusyan (2001) factor-faktor yang menyebabkan terpengaruhnya disiplin kerja, yakni:

- a. Faktor kepemimpinan, yakni proses dalam mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, maupun mengawasi pikiran, tindakan/perasaan dan tingkah laku.
- b. Faktor kebutuhan, yakni tujuan untuk tingkah laku seseorang dalam berbagai aspek pekerjaan atau kegiatan, materil dan moril merupakan kebutuhan seseorang yang sangat diperlukan, sehingga jika kebutuhan itu bisa terpenuhi dengan baik maka akan memberikan dampak terhadap usaha dalam menegakkan disiplin bagi pengajar sehingga diharapkan semua yang menjadi tugasnya dapat terlaksana dengan baik. Namun jika kebutuhan tidak terpenuhi sebagaimana yang diharapkan maka kemungkinan pengajar akan berusaha mencapai kebutuhannya dengan cara melanggar terhadap disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Faktor pengawasan, yakni Pengawasan merupakan faktor sangat penting untuk mencapai tujuan serta menghasilkan pengajar yang memiliki disiplin kerja yang baik. Akan tetapi kegiatan pengawasan harus dilakukan dengan objektif, efektif serta jujur.

Disiplin Belajar

Disiplin belajar merupakan kondisi disaat peserta didik pada situasi teratur, tertib serta bagaimana sebaiknya. jika perilaku disiplin diterapkan maka akan memberikan pengaruh terhadap peserta didik kepada yang hal lebih baik yang di dalamnya terdapat aspek afektif, aspek kognitif serta aspek

psikomotorik. Dalam mengukur tingkat kedisiplinan bisa dilakukan kepada peserta didik bagaimana peserta didik biasanya berdisiplin, pertama disiplin berkenaan dengan waktu, disiplin ketika belajar serta disiplin ketika bertata karma (Conny R. Semiawan, 2002). Apabila ketiga hal tersebut dapat dilakukan sesuai aturan, maka akan terjadi perilaku seseorang lebih selaras serasi serta seimbang dalam menjalankan kewajiban yang telah ditentukan sehingga dapat membantu dalam mewujudkan kualitas hidup kepada yang lebih baik.

Kedisiplinan belajar merupakan sikap yang terdapat fakto-faktor yang timbul pada diri peserta didik serta menimbulkan dampak terhadap berhasilnya peserta didik dalam belajar. Pada hakikatnya disiplin merupakan suatu kepatuhan serta perubahan terhadap peserta didik dalam bertingkah laku.

Muhibin Syah (2001) menyebutkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin atau tidaknya peserta didik dalam hal ini, dibedakan menjadi 3, yakni:

- a. Faktor internal, yakni berkenaan dengan kondisi jasmani, kemudian rohani serta keadaan peserta didik.
- b. Faktor eksternal, yakni berkenaan dengan kondisi lingkungan yang ada pada peserta didik.
- c. Faktor pendekatan belajar, yakni suatu jenis dalam megupayakan belajar peserta didik yang terdiri dari strategis kemudian metode yang dilakukan peserta didik dalam melakukan kegiatan semua materi pembelajaran.

Kemudian Malayu Hasibuan (1990) menyebutkan indikator yang menyebabkan dapat memberikan pengaruh pada disiplin peserta didik yaitu:

- a. Teladan pemimpin, pemimpin yang dimaksud dalam hal ini yaitu kepala sekolah serta dewan guru. Dibutuhkannya teladan dalam implimentasi kedisiplinan sebab pemimpin di sekolah yang disiplin akan menjadi contoh bagi dalam

mempengaruhi orang-orang yang tidak disiplin.

- b. Tujuan pendidikan, Untuk memberikan motivasi atau dorongan terhadap peserta didik agar lebih giat serta bersungguh-sungguh ketika belajar, sehingga diperlukan tujuan pendidikan yang jelas agar dapat mempengaruhi peserta didik
- c. Pengawasan, untuk mewujudkan kedisiplinan perlu adanya tindakan nyata dan efektif dalam melaksanakan pengawasan terhadap peserta didik karena dengan dilakukannya pengawasan secara konsisten dapat memberikan pengaruh terhadap disiplin peserta didik, disebabkan mereka merasa mendapat perhatian serta pengarahan jika melakukan kekeliruan.
- d. Ketegasan, melakukan tindak yang tegas dalam melakukan tindakan berkenaan dengan kedisiplinan terhadap peserta didik akan menjadikan mereka taat akan aturan serta hormat kepada para pendidik.
- e. Sanksi hukuman, untuk menjalankan kedisiplinan perlu memberikan hukuman sebagai sanksi terhadap peserta didik yang tidak mau disiplin. Hal ini agar dapat memberikan rasa takut kepada mereka untuk tidak disiplin.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang memerlukan angka-angka dalam meneliti variabel akan tetapi data yang berupa angka tersebut dijelaskan secara deskriptif. Objek penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja dosen dan disiplin belajar mahasiswa. Penelitian dilakukan di Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah. Data dikumpulkan dengan cara penyebaran dan pengisian angket kepada 100 mahasiswa dengan sistem pengambilan sampel secara acak atau menggunakan teknik random

sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Angket dibuat dengan indicator yang berasal dari variabel disiplin kerja dosen serta disiplin belajar mahasiswa. Kemudian analisis penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment pearson, suatu teknik untuk mencari derajat keeratan dan keterkaitan antara pengaruh disiplin kerja dosen terhadap disiplin belajar mahasiswa.

Tabel 1. Instrumen Disiplin Kerja Dosen

Dimensi	Indikator
Waktu dan Kehadiran Dosen	Tepat waktu masuk dan keluar ruang perkuliahaan
	Hadir setiap jam mata kuliah.
	Mengisi daftar hadir yang telah disediakan
Tugas dan Tanggung Jawab	Melakukan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) sesuai dengan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) yang direncanakan
	Mengabsen Mahasiswa terlebih dahulu setiap pertemuan perkuliahaan
	Memberikan tugas kepada mahasiswa
	Memberikan bimbingan atau bantuan belajar untuk mahasiswa yang mengalami kesulitan ketika belajar
	Memberikan motivasi atau dorongan kepada mahasiswa agar berprestasi
	Memberikan sanksi atau hukuman kepada mahasiswa yang telah melanggar peraturan
	Membantu mahasiswa dalam memecahkan masalah

Semangat kerja	Memelihara serta meningkatkan kerjasama diantara dosen yang lain
	Saling bertukar pikiran dengan dosen yang lain ketika menghadapi kesulitan mahasiswa dalam belajar
	Menghadiri setiap acara di perguruan tinggi
	Tidak membawa persoalan pribadi ketika mengajar di ruang perkuliahaan
	Selalu bersemangat ketika mengajar

Tabel 2. Instrumen Disiplin Belajar Mahasiswa

Dimensi	Indikator
Disiplin dalam Waktu	Tepat waktu masuk dan keluar ruang perkuliahaan
	Sesuai dengan ketentuan memakai pakaian
Disiplin dalam Belajar	Tepat waktu Mengerjakan Tugas
	Membawa perlengkapan belajar sesuai dengan jadwal pelajaran.
	Mengikuti bimbingan belajar yang diberikan dosen.
	Mengikuti kegiatan ekstra kurikuler yang diadakan
	Mengikuti belajar kelompok sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
	Menyimak materi yang disampaikan dosen
	Mengucapkan salam
Disiplin dalam Bertata Krama	Membantu teman-teman ketika dalam kesulitan belajar
	Menjaga kebersihan lingkungan

	Menjalankan dan menjaga peraturan
--	-----------------------------------

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilihat dari penilaian deskriptif terhadap disiplin kerja dosen didapatkan skor rata-rata atau mean sekitar 80,62 kemudian jika dicocokkan dengan skala norma disiplin kerja maka skor tersebut termasuk dalam katagori tinggi karena memiliki skor antara 76 – 100. Dengan hasil ini, dapat dipahami dan diberikan makna bahwa disiplin kerja dosen sudah tinggi ketika bekerja. sedangkan untuk disiplin belajar mahasiswa didapatkan skor rata-rata atau mean sekitar 78,55 kemudian jika dicocokkan dengan skala norma disiplin belajar maka skor tersebut termasuk dalam katagori tinggi karena memiliki skor antara 76 – 100. Dengan diartikan bahwa disiplin belajar mahasiswa sudah tinggi atau baik.

Berdasarkan hasil uji korelasi product moment yang telah dilakukan, maka diperoleh koefisiensi korelasi antara variable disiplin kinerja dosen dengan disiplin belajar mahasiswa sebesar $r_{xy} = 0,960$ dengan taraf signifikansi 5% r tabel 0,205. Karena nilai r_{xy} lebih besar jika dibandingkan dengan r tabel, sehingga untuk hipotesa alternatif (H_a) dapat diterima sedangkan untuk hipotesa nihil (H_0) ditolak. Kemudian menyandingkan hasil dari perhitungan dengan angka indeks korelasi “ r ” product moment maka mendapatkan nilai $r_{xy} = 0,960$. Dengan nilai ini, maka termasuk dalam katagori sangat kuat atau sangat tinggi sebab ada pada rentang antara 0,90-1,00. Dengan ini, dapat dijelaskan bahwasanya terdapat kolerasi yang signifikan diantara variabel X yaitu disiplin kerja dosen terhadap variabel Y yaitu disiplin belajar mahasiswa. Dalam hal ini, disiplin kerja dosen jika ditingkatkan maka berakibat terhadap disiplin belajar mahasiswa pun akan meningkat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menumukan bahwa sebagaimana yang telah jelaskan dalam pembahasan bahwa tingkat disiplin kerja yang didapatkan masuk dalam kategori tinggi,

karena skor yang didapatkan rata-rata atau mean 80,62 sedangkan untuk tingkat disiplin belajar mahasiswa didapatkan masuk dalam kategori tinggi, karena skor yang didapatkan rata-rata atau mean 78,55. Adapun koefisien korelasi antara disiplin kerja dosen terhadap disiplin belajar mahasiswa adalah sebesar 0,960 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien korelasi yang didapatkan sangat kuat atau sangat tinggi sebab terletak pada posisi rentang antara 0,90-1,00. Sehingga dapat dijelaskan bahwa ada korelasi atau hubungan yang signifikan diantara disiplin kerja dosen dengan disiplin belajar mahasiswa.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan, maka peneliti saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Kepada Dosen atau pengajar yang disiplin kerja yang telah baik atau tinggi, diharapkan mampu minimal mempertahankan atau lebih baik lagi selalu meningkat pada tingkat yang semula. Seterusnya sebab disiplin kerja sifatnya tidak tetap atau permanent, maka seharusnya pemilik kebijakan dalam pendidikan tersebut harus bisa memberikan atau melaksanakan tanggung jawab untuk selalu mengawasi serta mengendalikan dalam kegiatan pelaksanaan disiplin kerja khususnya. Sehingga semua pengajar dalam hal ini dosen merasa terawasi dan mendapatkan motivasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan lagi disiplin kerjanya.
2. Kepada mahasiswa atau peserta didik yang disiplin belajar sudah baik agar dapat mempertahankan atau lebih baik lagi agar bisa lebih meningkatkan disiplin belajarnya baik ketika belajar di kampus, di lingkungan keluarga maupun di masyarakat sehingga mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan. Sedangkan untuk mahasiswa atau peserta didik yang disiplin belajar masih kurang baik agar memperbaikinya dengan cara meningkatkan disiplin belajar dengan harapan dapat berhasil dalam menepuh dan

mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan dalam menumpuh pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.M, Sardiman. 2004. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- [2] Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T., & Priyono. 2015. The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Prouctivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*, 7 (12), 59-66.
- [3] Hasbuan, Malayu S.P. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- [4] Itang. 2015. Work Discipline and Work Competence with Quality of Service in the Office of Religious Affairs (KUA) District of Mount Kencana Lebak Regency of Banten. *Journal of Management and Sustainability*, 5 (3), 132-140.
- [5] Liden, R. C., Wayne, S. J., & Kraimer, M. L. 2001. Managing individual performance in work groups. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 40(1), 63-72.
- [6] Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,
- [7] Rusyan, Tabrani. 2001. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Cipta Nusantara. Cet. 2.
- [8] Semiawan, Conny R. 2002. *Pendidikan Keluarga Dalam Era Global*. Jakarta: PT. Prenhalindo. Cet. 10.
- [9] Syah, Muhibin. 2001. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu. Cet. 3.
- [10] Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. 2015. Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15 (4), 505-516.
- [11] Wardoyo, D. T.W. 2015. The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT. Garuda Milky Artha Surabaya. *International Journal of Business and Management*, 11 (1), 64-71.
- [12] Tumilaar, B. R. 2015. The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 787-797