

## **PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA GURU TERHADAP LOYALITAS KEPADA LEMBAGA PAUD DI KECAMATAN TAHUNAN**

**Noer Azizah Rosita Dewi**

Universitas Negeri Semarang

[noerazizahrositad11@students.unnes.ac.id](mailto:noerazizahrositad11@students.unnes.ac.id)

**Rina Windiarti**

Universitas Negeri Semarang

[windiarti.rina@mail.unnes.ac.id](mailto:windiarti.rina@mail.unnes.ac.id)

### **Abstrak**

Jenjang pendidikan anak usia dini merupakan jenjang awal pendidikan formal bagi anak. Peran guru sangat penting dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa. Tentunya keahlian, profesionalisme dan budi pekerti yang baik dibutuhkan oleh seorang guru. Latar belakang penulisan yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja guru pada PAUD di Kecamatan Tahunan. Kelayakan seorang guru dapat diidentifikasi dari berbagai faktor, baik dari dalam maupun dari luar. Kelayakan berarti sikap menghargai dan mencintai segala sesuatu tanpa adanya paksaan. Dari permasalahan yang ada peneliti dengan tujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap loyalitas kepada lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap loyalitas kepada lembaga pendidikan PAUD di Kecamatan Tahunan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada PAUD di Kecamatan Tahunan. Sampel ditentukan dengan menggunakan random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 155 guru PAUD. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis IBM SPSS Statistics 25. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan uji instrumen. Hasil penelitian pada 155 responden guru pada PAUD di Kecamatan Tahunan menunjukkan kategori disiplin kerja guru PAUD berada pada kategori disiplin yang sangat tinggi yaitu 67%. Sedangkan untuk kategori loyalitas juga berada pada kategori loyalitas yang sangat tinggi yaitu 64%. Hasil analisis yang digunakan yaitu dengan bantuan IBM SPSS 25, hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa Chi-Square dengan hasil nilai sig. (2-tailed) adalah 0,000. Dari perhitungan tersebut maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja guru terhadap loyalitas kepada lembaga pendidikan PAUD di Kecamatan Tahunan.

**Kata Kunci:** Guru PAUD, Loyalitas, Disiplin.

### **Abstract**

*Early childhood education is the initial level of formal education for children. The role of teachers is very important in educating the lives of the nation's children. Of course, expertise, professionalism and good character are needed by a teacher. The background to the writing is that the level of work discipline of teachers at PAUD in Tahunan District is still low. A teacher's loyalty can be identified from various factors, both internal and external. Loyalty means respecting and loving everything without coercion. From the existing problems, the researcher aims to identify the influence of teacher work discipline on loyalty to PAUD institutions in Tahunan District. The aim of this research is to determine the effect of teacher work discipline on loyalty to PAUD educational institutions in Tahunan District using quantitative methods. The population in this study were teachers at PAUD in Tahunan District. The sample was determined using random sampling to obtain a sample of 155 PAUD teachers. The data analysis technique used in this research is IBM SPSS Statistics 25 analysis. The analysis method used is descriptive analysis and instrument testing. The results of research on 155 teacher respondents at PAUD in Tahunan District show that the work discipline category of PAUD teachers is in the very high discipline category, namely*

|  |                               |                              |
|--|-------------------------------|------------------------------|
| <i>Jurnal Warna : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Anak Usia dini.</i> |                               |                              |
| <i>Maret 2024 . Vol 09. No. 01</i>                                       |                               |                              |
| <i>Received: Oktober 2023</i>  | <i>Accepted: Oktober 2023</i> | <i>Published: Maret 2024</i> |
| <i>Article DOI: 10.24903/jw.v9i1.1447</i>                                |                               |                              |

67%. Meanwhile, the loyalty category is also in the very high loyalty category, namely 64%. The results of the analysis used were with the help of IBM SPSS 25, the results of research calculations showed that Chi-Square with sig. (2-tailed) is 0.000. From these calculations, it can be concluded that there is a significant influence between teacher work discipline on loyalty to PAUD educational institutions in Tahunan District.

**Keywords:** Early Childhood Teacher Education, Loyalty, Discipline.

## PENDAHULUAN

Dunia pendidikan diperlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja maksimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap organisasi atau instansi pendidikan hendaknya menciptakan suatu manajemen yang tepat untuk mengatur sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan efisien serta mampu mengembangkan sekolah secara optimal agar tujuan organisasi atau instansi pendidikan dapat terwujud.

Pendidikan berkualitas sendiri merupakan wujud dari pemerataan sistem pendidikan yang ada tanpa memandang aspek lainnya sehingga semua warga negara berhak mengenyam pendidikan (Wahyuningsih, 2018). Dewi (2021) menjabarkan pendidikan anak usia dini menurut UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 14 yaitu sebagai suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun, yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Orang-orang yang digolongkan berhasil dalam bidangnya masing-masing,

seringkali merupakan orang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi (Gusti, 2012). Begitu pula sebaliknya orang-orang yang dikategorikan kurang berhasil dalam bidangnya ialah orang yang kurang dalam hal kedisiplinan dan melakukan segala sesuatu sesuai kehendak pribadi. Disiplin menjadi hal yang penting baik di dunia kerja maupun keseharian semua orang, kedisiplinan menjadi acuan seseorang mengenai hal yang baik dan buruk dalam bertingkah laku.

Setiap profesi harus menumbuhkan sikap disiplin dalam diri masing-masing karena kesadaran diri atau individu merupakan awal dari pemenuhan tugas pekerja maupun prestasi kerja. Maka dari itu kesadaran diri akan berdisiplin sangat diperlukan dalam dunia kerja (Anoraga, 2014).

Disiplin kerja ialah ketaatan dan kemauan seseorang untuk senantiasa mematuhi peraturan dan norma-norma dalam sebuah perusahaan (Gunawan & Tarto, 2018). Kecanggihan ini harus diimbangi dengan kemampuan seorang tenaga pendidik. Apabila terjadi ketimpangan antara skill guru dengan teknologi maka akan menyulitkan guru dalam menjalankan kegiatannya dalam

sebuah organisasi (Gunawan & Tarto, 2018). Sebagai seorang pendidik guru dituntut untuk terus mengikuti dan paham akan teknologi. Seorang guru harus memiliki sifat profesionalisme, manajemen terhadap diri sendiri dan lembaga, serta dedikasi atau kelayakan terhadap profesi yang diemunya (Kurnia & Dkk, 2018).

Disiplin bisa berupa perilaku nilai yang dilakukan secara sukarela atau paksaan (Aulina, 2013). Windiarti (2019) mengatakan pendapat yang berbeda mengenai disiplin 15 bahwa disiplin juga merupakan hal butuh sedikit pemaksaan, pemaksaan ini tentu pemaksaan menuju hal yang baik bukan tindakan otoriter. Dari semua penjelasan diatas maka dapat disimpulkan penegertian disiplin ialah sikap dalam diri seseorang untuk menaati peraturan atau norma yang berlaku.

Davis dan Newston (2006) membagi disiplin dalam organisasi menjadi tiga yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin progresif. Pendapat lain mengenai macam-macam disiplin kerja dijelaskan oleh Rivai (2004) sebagai berikut: Disiplin prepektif hak-hal individu (*individual right prespective*), Disiplin korektif (*corrective discipline*), Disiplin *utilitarian (utilitarian prespective)*, Disiplin *retributive (retributive discipline)*. Disiplin dapat menjadi cerminan diri apakah seseorang tersebut merupakan orang yang bertanggung jawab atas tugas-tugas yang

diberikan kepadanya (Setianingsih & Kader, 2018).

Sikap patuh dan setia untuk mengikuti peraturan yang ada bisa disebut loyalitas (Sugiyarti, 2016). Loyalitas kerja tidak melulu diartikan sebagai pemenuhan tugas yang sudah sesuai atau kehadiran tetap pegawai, tetapi juga termasuk perhatian, gagasan, pikiran, serta dedikasi penuh kepada perusahaan. Kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan mendapat timbal balik yang baik dari perusahaan juga disebut loyalitas (Putra, 2018). Loyalitas terhadap organisasi meliputi rasa memiliki, rasa sedih dan senang atas organisasi, menjaga dan meningkatkan citra perusahaan, tidak berpikir negatif terhadap organisasi, serta taat dan patuh akan peraturan (Suarni, 2022).

Nasution (2019) mendeskripsikan loyalitas merupakan suatu sikap setia berupa tanggung jawab dan pelayanan yang diberikan individu kepada organisasi. Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Soegandhi (2013) membagi menjadi empat faktor, yaitu: pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, karakteristik pribadi. Syadam (2015) menjelaskan indikator loyalitas kerja yaitu: pengabdian, kejujuran, bertanggung jawab, kepatuhan dan ketaatan.

Menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah, guru memiliki tanggung jawab mendidik dan memberikan pemahaman bagi siswa, tak jarang guru juga memberikan pembelajaran non akademis kepada siswa, pembelajaran spiritual, norma-norma kehidupan juga diberikan. Tanpa adanya rasa loyalitas hal tersebut akan berat bagi seorang guru. Tujuan dan keberhasilan suatu lembaga lebih mudah terwujud apabila terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin. Permasalahan yang terjadi di lapangan adalah perubahan sistem kerja dan pergantian guru secara terus menerus dalam kurun waktu yang tergolong sebentar, hal tersebut dikarenakan alasan pribadi guru maupun kepentingan lembaga, rendahnya tingkat absensi kehadiran karyawan dan guru juga menjadi permasalahan.

Terkait dengan permasalahan disiplin kerja guru, peneliti melakukan observasi awal di 3 lembaga PAUD di Jepara, khususnya Kecamatan Tahunan dan menemukan adanya guru yang dianggap lalai dalam proses belajar mengajar. Sebagai contoh guru meninggalkan ruangan tanpa alasan yang masuk akal dan hanya memberikan tugas pengganti kepada muridnya. “Guru-guru kalau ada mobil sayur lewat suka keluar untuk beli sayur padahal sedang mengajar”, Ujar Erna (36 tahun), kepala PAUD X. Permasalahan lainnya juga terkait beberapa guru yang

hanya beberapa bulan saja bekerja dan mengundurkan diri tanpa alasan yang masuk akal. Pernyataan serupa juga dilontarkan oleh Kepala PAUD Y menegenai kurangnya kedisiplinan guru, Fitri (32 tahun) berkata “Guru di PAUD sering ganti mba, belum ada 3 bulan sudah keluar, alasannya gajinya tidak sesuai”. Hasil wawancara peneliti kepada kepala sekolah Z mengenai kedisiplinan guru di PAUD yang tergolong tidak disiplin dan loyal yaitu ucapan Lischorini dengan nada yang sedikit ketus. “Yang saya suka gemas itu cara berpakaian, kebanyakan suka seenaknya sendiri. Apalagi kalau saya minta pulang lebih akhir pasti pada banyak alasan. Seperti menyepelakan tugasnya lo”.

Disiplin kerja seorang guru yang rendah dapat mempengaruhi loyalitasnya pada lembaga. Berhasilnya suatu organisasi dapat dilihat dari tiga faktor yaitu kesungguhan, disiplin serta keahlian. Apabila salah satu faktor tersebut tidak ada, maka hasil kegiatannya akan menurun baik secara kualitas maupun kuantitas. Disiplin kerja seorang guru yang rendah dapat mempengaruhi loyalitasnya pada organisasi. Pengertian loyalitas yaitu identifikasi seseorang dalam suatu organisasi dilihat dari orientasi orang tersebut. Loyalitas juga bisa diartikan sebagai pengabdian dan dedikasi seseorang kepada suatu lembaga atau hal-hal tertentu. Maka dari itu, kelayakan seseorang dapat

dilihat dari bagaimana orang bersikap terhadap pekerjaannya, dedikasinya terhadap lembaga, diharapkan dengan tingginya loyalitas seorang guru mampu untuk meningkatkan atau menciptakan tatanan pendidikan yang baik tak terlebih pada jenjang PAUD. Agar terciptanya dunia pendidikan Indonesia yang melahirkan putra-putri kebanggaan bangsa.

Menurut Hasibuan (2017) yaitu semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sesuai dengan pengertian disiplin kerja maka kemauan diri merupakan faktor utama dalam pelaksanaan disiplin kerja, tujuan dari disiplin kerja adalah penaatan segala peraturan yang ada dalam sebuah organisasi untuk tujuan bersama organisasi.

Latar belakang kuat lainnya adalah belum adanya referensi terkait judul yang peneliti ajukan di PGPAUD Universitas Negeri Semarang, diharapkan penelitian ini akan membuka jalan bagi adik-adik maupun peneliti lainnya agar ilmu yang disampaikan dapat bermanfaat bagi semua kalangan. Hal ini yang mendasari peneliti mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Loyalitas Kepada Lembaga PAUD dan Kelompok Bermain di Kecamatan Tahunan”, peneliti sebagai calon pendidik tentunya berharap besar bahwa guru-guru akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas, kewajiban dan norma

yang berlaku di sekolah dan senantiasa loyal dan mencintai pekerjaan yang dimilikinya sekarang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap loyalitas kepada lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan?” dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi adanya pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap loyalitas kepada lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan. Batasan permasalahan berupa kedisiplinan guru PAUD yang ada pada Kecamatan Tahunan dilihat dari loyalitas kepada lembaga.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif survey digunakan untuk menarik kesimpulan sampel terhadap populasi, dengan hipotesis dan alat bantu statistik sebagai alat bantu hitungnya (Abdullah, 2015). Menggunakan metode kuantitatif survey untuk meneliti pengaruh kedisiplinan kerja guru PAUD terhadap loyalitas lembaga, penelitian ini akan mengukur data yang ada di lapangan dengan bantuan kuesioner, observasi dan wawancara. Kerlinger dalam Soegiyono (2021) menjelaskan bahwa metode penelitian survey merupakan penelitian kecil hingga penelitian besar dengan data yang diambil dari sampel sebuah populasi untuk menemukan hubungan antar variabel sosiologis, variabel psikologis, hingga

kejadian-kejadian reflektif dan distributif. Penelitian kuantitatif survey digunakan untuk menarik kesimpulan sampel terhadap populasi, dengan hipotesis dan alat bantu statistik sebagai alat bantu hitungnya (Abdullah, 2015).

Menurut Anshori & Iswati (2017) dalam bukunya yaitu sebagian karakteristik yang sesuai dari jumlah populasi yang dibutuhkan. Maka sampel merupakan sebagian dari keseluruhan populasi yang karakteristiknya digunakan untuk penelitian. Teknik pengambilan sampling yang digunakan penulis adalah teknik *random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi. *Simple random sampling* atau biasa disingkat *random sampling* merupakan suatu cara pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi diberikan *opportunity* (kesempatan) yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan penulis adalah teknik *random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi.

Penelitian ini dilaksanakan pada 26 Juni- 26 Juli 2023 dengan lokasi penelitian di lembaga PAUD Kecamatan Tahunan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampling yang digunakan penulis adalah teknik *random sampling*,

yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi. Dalam penelitian ini penulis mengetahui jumlah keseluruhan populasi adalah 253 guru maka dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus sampel dengan tingkat *sampling error* 5%

dengan nilai  $e = 5\%$ . Data hasil survei sangat memungkinkan terjadi kesalahan (*error*).

Berdasarkan perhitungan sampel maka jumlah responden yang akan digunakan peneliti adalah 155 guru PAUD di Kecamatan Tahunan. Pada pengisian questioner penelitian dapat diketahui data responden untuk TK sebanyak 62 (40%) responden, KB sebanyak 52 (34%) responden, TPA sebanyak 21 (14%) responden, SPS sebanyak 20 (13%) responden dan SKB sebanyak 0 (0%) responden. Analisis data dalam penelitian berupa statistik. Statistik yang dipakai ada dua macam yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

## HASIL PENELITIAN

Pengumpulan data primer peneliti lakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 155 responden guru PAUD. Data tersebut diolah dan dianalisis dengan uji univariant dan uji bivariant menggunakan *software SPSS Windows* versi 25.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi (n) | Presentaase (%) |  |  |
|----|---------------|---------------|-----------------|--|--|
| 1. | Laki-laki     | 0             | 0               |  |  |
| 2. | Perempuan     | 155           | 100             |  |  |
|    | Jumlah        | 155           | 100             |  |  |

  

|                              | Value   | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
|------------------------------|---------|----|-----------------------------------|
| Pearson Chi-Square           | 236.430 | 9  | .000                              |
| Likelihood Ratio             | 205.105 | 9  | .000                              |
| Linear-by-Linear Association | 133.361 | 1  | .000                              |

Hasil data diatas menunjukkan bahwa responden peneliti merupakan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 155 (100%) orang dan laki-laki berjumlah 0 (0%) orang. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan responden adalah berjenis kelamin perempuan.

Gambar 2. Analisis Chi-Square

Hasil perhitungan dengan analisis Chi-Square menunjukkan koefisien korelasi angka sig 0.000. Dasar pengambilan kesimpulan dalam uji ini adalah apabila nilai signifikansi < 0.050 maka terdapat hubungan yang signifikan antar variabel. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas nilai signifikansi berada pada nilai 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.050, maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja guru terhadap loyalitas kepada lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 155                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 11.38305450             |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .069                    |
|                                  | Positive       | .034                    |
|                                  | Negative       | -.069                   |
| Test Statistic                   |                | .069                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .071 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 1. Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogrov-Smirnov menunjukkan angka 0,071 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka, dapat dikatakan bahwa data tersebut normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari alpha penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui terdapat pengaruh atau tidaknya suatu variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut merupakan hasil pengujian uji t dalam bentuk tabel:

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                     | B                           | Std. Error |                           |        |      |
| (Constant)          | -27.079                     | 3.714      |                           | 7.291  | .000 |
| Disiplin Kerja Guru | 1.214                       | .027       | .965                      | 45.586 | .000 |

a. Dependen Variabel: Loyalitas Kerja

Gambar 3. Hasil Uji T

Nilai signifikansi pada tabel berupa 0.000, dimana apabila nilai signifikansi < 0,050 maka variabel dapat dinyatakan signifikan. Apabila nilai signifikansi 0,050 maka variabel dinyatakan tidak signifikan. Hasil dari perhitungan SPSS pada menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel loyalitas kerja guru terhadap lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan.

### Disiplin kerja



Gambar 4. Hasil Disiplin Kerja Guru PAUD di Kecamatan Tahunan

Hasil perhitungan diperoleh bahwa responden dengan kategori disiplin kerja yang sangat tinggi berjumlah 104 orang (67%), kategori disiplin kerja tinggi berjumlah 22 orang (14%), dengan kategori disiplin kerja cukup sebanyak 28 orang (18%), kategori disiplin kerja yang rendah sebanyak 1 orang (1%) dan yang terakhir

kategori disiplin kerja sangat rendah sebanyak 0 orang (0%). Dari data tersebut jelas terlihat bahwa mayoritas kategori disiplin guru di Kecamatan Tahunan adalah sangat tinggi, yaitu 104 orang.

Disiplin merupakan kata yang sering didengar oleh indera pendengaran, namun penerapan disiplin sering kali tidak dilaksanakan sebaik mungkin. Disiplin diartikan sebagai kemauan seorang individu dalam menaati dan mematuhi norma yang berlaku (Helmi, 1996). Kedisiplinan berkaitan dengan aturan yang harus dipatuhi. Pengawasan diperlukan untuk terciptanya tingkat kedisiplinan yang baik, pimpinan bertugas sebagai pengawas kedisiplinan (Rizal & Radiman, 2019). Maka, kedisiplinan diperlukan dimanapun keberadaannya tak terkecuali disiplin kerja.

Salah satu kriteria kedisiplinan dalam bekerja adalah ketepatan waktu. Peneliti mengembangkan aspek ini menjadi beberapa indikator, diantaranya ketepatan dalam bekerja. Hasil analisis yang sudah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa indikator ketepatan bekerja berada pada kategori sangat baik (80%-85%). Hampir seluruh responden menjawab item ini dengan jawaban yang memuaskan atau sudah bisa datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Bentuk kedisiplinan dapat guru buktikan dengan kehadiran yang tepat waktu. Perlu adanya niat dan tekad yang kuat untuk

menaati kedisiplinan dengan penuh tanggung jawab serta kesadaran penuh (Syuhadhak, 1994). Aspek tanggung jawab menjadi acuan peneliti untuk mengambil data, bersedia menaati aturan dan mendapatkan sanksi apabila melanggar. Disiplin dapat menjadi cerminan diri apakah seseorang tersebut merupakan orang yang bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Setianingsih & Kader, 2018). Hasil pengambilan data yang peneliti lakukan menunjukkan hasil yang cukup, guru-guru yang terlibat dalam sampel peneliti sebagian besar sudah menunjukkan sikap tanggung jawab kepada tugas-tugas yang diberikan. Pada aspek ini peneliti membahas mengenai pemenuhan tugas pembelajaran dengan media pembelajaran yang kreatif dan sebaik mungkin.

Disiplin juga dapat digunakan sebagai salah satu upaya atau cara untuk memperbaiki perilaku individu (Arifin, 2017). Keteraturan dan kerapian menjadi hal yang diutamakan dalam kedisiplinan. Peneliti menambahkan beberapa indikator mengenai berperilaku baik dan santun dalam item kuesioner penelitian. nyata oleh pemimpin (Surisno, 2014).

### Loyalitas Kerja

Wicaksono (2013) mendefinisikan loyal sebagai tindakan atas kecintaan seseorang terhadap apa yang ia lakukan

tanpa mengharap imbalan. Rasa nyaman akan tumbuh apabila segala sesuatunya berjalan dengan seimbang. Hasil timbal balik yang didapatkan seseorang atas usahanya akan mempengaruhi loyalitasnya pada lingkungan itu (Chamundeswari, 2013).

Utomo (2010) mengatakan bahwa apabila suatu organisasi cepat mencapai tujuan organisasi, maka organisasi tersebut merupakan organisasi dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi. Semakin tinggi, semakin cepat mencapai tujuan. Sebaliknya, apabila tingkat loyalitas karyawan rendah maka pencapaian tujuan organisasi akan sukar ditempuh. Setiap perubahan perlu adanya disiplin, dari yang kurang menjadi lebih (Dewi & Khotimah, 2020). Loyalitas guru merupakan faktor penting bagi pengembangan mutu sekolah (Widayati, Fitria & Fitriani, 2020). Peneliti menggunakan aspek pengabdian untuk mengetahui kelayakan responden dengan indikator lama waktu mengabdikan, rasa memiliki lembaga dan rasa rela berkorban.



Gambar 5. Hasil Loyalitas Kerja Guru PAUD di Kecamatan Tahunan

Responden dengan kategori loyalitas yang sangat tinggi terdapat 99 orang (64%), kategori loyalitas tinggi berjumlah 28 orang (18%), kategori loyalitas cukup sebanyak 11 orang (7%) dan kategori loyalitas rendah sebanyak 17 orang (11%).

## **PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Pengaruh Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Loyalitas Kepada Lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan, peneliti memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap loyalitas kepada lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan. Pernyataan itu dibuktikan dengan hasil  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima. Hasil perhitungan  $t$  tabel mendapatkan hasil sebesar 45,586.  $T$  tabel dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) dengan jumlah  $df = 153$  responden sebesar 0,1577. Maka dapat dijabarkan bahwa  $45,586 > 0,1577$  yang berarti  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima atau dengan kata lain terdapat pengaruh kedisiplin kerja terhadap loyalitas kepada lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan.  $P$ -Value sebesar 0,000 mengidentifikasi bahwa pengaruh yang diberikan sangat signifikan.

Penelitian yang serupa oleh Musa, Tumbel, & Wullur (2021) tentang analisis disiplin kerja, terhadap motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan hasil penelitian nilai  $t$  hitung pada variabel disiplin sebesar 3,815 dengan  $P$ -Value 0,000 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan, pada variabel motivasi kerja  $t$  hitung sebesar 6,239 dengan  $P$ -Value 0,000 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan, pada variabel loyalitas kerja diperoleh  $t$  hitung 10,850 dengan  $P$ -Value 0,000 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan dan pengujian hipotesis mendapatkan hasil  $F$  hitung sebesar 42,480 dengan  $F$  tabel 2,777 dengan 247 responden yang dapat diartikan bahwa  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo, dengan  $P$ -Value 0,000 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dinyatakan antara kedua variabel terdapat pengaruh yang signifikan dan dapat dibuktikan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang telah peneliti tinjau bahwa loyalitas terhadap lembaga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Apabila seseorang loyal terhadap lembaga, maka kedisiplinan akan

secara langsung tertanam dalam dirinya. Sebaliknya, apabila seseorang tidak loyal terhadap lembaga maka kedisiplinan terasa berat baginya. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian pengaruh kedisiplinan guru terhadap loyalitas kepada lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang mayoritas sangat tinggi dan terbukti dengan tingginya tingkat loyalitas kerja yang berada pada kategori sangat tinggi juga.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap loyalitas kepada lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan. Hasil pengujian disiplin kerja guru terhadap loyalitas kerja menunjukkan  $t$  hitung 45,586 dengan nilai  $P$ -Value sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan. Maka dapat diartikan bahwa hipotesis  $H_a$  diterima. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara disiplin kerja dan loyalitas kepada. Peneliti menemukan hasil yang sangat baik dimana apabila seseorang yang memiliki tingkatan loyalitas sangat tinggi maka secara tidak disadari tingkat kedisiplinan orang tersebut akan meningkat. Namun, seseorang yang disiplin dalam bekerja tidak dapat otomatis

dinyatakan loyal. Harus dilakukan pengkajian lebih lanjut untuk mengetahui tingkat kelolayan seseorang dalam bekerja.

### **Saran**

Saran Berdasarkan hasil dan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

#### a. Bagi Lembaga

Saran bagi lembaga adalah lebih memperhatikan kedisiplinan di lembaga. Pemberian sanksi yang lebih tegas dan jelas secara administrasi. Kepala sekolah diharapkan dapat menjadi pemegang kendali utama untuk mengontrol seluruh kegiatan di sekolah. Pemberian hadiah bisa menjadi pilihan yang tepat untuk terus menumbuhkan semangat dalam mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah.

#### b. Bagi Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap loyalitas kepada lembaga, diharapkan sebagai pendidik (guru) lebih mencintai pekerjaannya dan menjalani tugas dengan sepenuh hati tanpa ada paksaan dari manapun.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah gunakan lebih banyak referensi mengenai variabel loyalitas kerja, terutama pada jenjang PAUD. Peneliti belum banyak menemukan penelitian

mengenai loyalitas kerja guru pada jenjang PAUD, rata-rata penelitian sebelumnya berada pada jenjang SD, SMP, SMA dan kepegawaian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anshori, M., & Irnawati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Airlangga Univertisty Press
- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi. *EduTech*, 3(1), 117–132.
- Aulina, C. (2013). Penanaman disiplin pada anak usia dini. 2(1), 36–49
- Chamundeswari. 2013. Teacher Management Styles And Their Influence On Performance And Leadership Development Among Students At The Secondary Level. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 367-370.
- Davis, K., Newstorm, J. (2002). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, N. (2020). Early Childhood Pre-Reading Literacy Skills Based On The Application Of Storytelling Methods. *BELIA: Early Childhood Education Papers*, 9(1), 73-75.
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279.
- Gunawan, Y., & Tarto. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 1, 447–452.
- Gusti, M. (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Presepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Sertifikasi. Diakses melalui elektronik Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Helmi, A. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2).
- Kurnia, E., & Dkk. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Guru terhadap Loyalitas Guru di Sekolah SMA Negeri 10 Samarinda Sebrang, Kalimantan Timur. *Motivasi*, 6(1), 60-71.
- Musa, F., Tumbel, A., & Wullur, M. (2021). *Discipline Analysis Of Work , Motivation And Loyalty Towards Employee Performance (Case Study At Gorontalo State University )*. 449–462.
- Nasution, N. (2019). Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ecobisma*, 1-13.
- Putra, E. (2018). *Analysis of Factors that Affect the Loyalty of Employee of PT. Gersido Minang Planatation Pasaman Barat*. *Apresiasi Ekonomi*, 314-321.
- Rizal, S., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Setianingsih, W., & Kader, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekologi : Jurnal ilmu manajemen*. Universitas Galuh Ciamis.
- Soeghandhi. (2013). *Loyalitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Suarni. (2022). *The Influence of Principal Leadership and Teacher Work Culture on the Work Loyalty of Elementary School Teachers*. *Journal of Educational Sciences*, 6(1), 158–167
- Sugiyarti, S., Suddin, A., & Ernawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan

|  |                               |                              |
|--|-------------------------------|------------------------------|
| <i>Jurnal Warna : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Anak Usia dini.</i> |                               |                              |
| <i>Maret 2024 . Vol 09. No. 01</i>                                       |                               |                              |
| <i>Received: Oktober 2023</i>  | <i>Accepted: Oktober 2023</i> | <i>Published: Maret 2024</i> |
| <i>Article DOI: 10.24903/jw.v9i1.1447</i>                                |                               |                              |

Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Guru dengan Loyalitas sebagai Variabel Mediasi pada SMP NEGERI 4 Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 15–27

Syuhadhak, M. (1994). *Administrasi Kepegawaian Negara: Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.

Utomo, P. (2010). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen*. Jakarta: Salemba Empat.

Wahyuningsih, W. (2018). Millenium Development Goals (Mdgs) Dan Sustainable Development Goals (Sdgs) Dalam Kesejahteraan Sosial. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(3), 390-399.

Wicaksono, P. (2013). Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 37-58.

Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jornal of Education Research*, 1(3), 251–257.

Windiarti, R. (2019). Smartphone: Anak Atau Orangtua Yang Sesungguhnya Tidak Dapat Terlepas Darinya?. *Prosiding Seminar Nasional Pg Paud Untirta 2019*, (pp. 325-334).

Yuliantina, I., & PNF, S. (2020). Pentingnya akreditasi satuan PAUD.