

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pendidik di SLBN 1 Bulukumba

Bau Anti¹⁾, Muh. Yunus²⁾, Syarifuddin³⁾

^{1,2,3} Universitas Patompo, Indonesia

Email: bauanty34@gmail.com¹, emyunusjale@gmail.com², syarif46@gmail.com³

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work discipline and teamwork on the performance of educators at SLBN 1 Bulukumba, both partially and simultaneously. The study uses an associative quantitative approach. The study population includes all 47 educators at SLBN 1 Bulukumba. The entire population was used as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert scale questionnaire and school documentation. The instrument was tested through Pearson Product Moment validity and Cronbach's Alpha reliability. Data were analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression. The results showed that all instrument items were valid with a calculated r greater than r table 0.308. The reliability value of work discipline was 0.893, teamwork was 0.909, and educator performance was 0.840. The partial test results showed that work discipline had a positive and significant effect on educator performance with a calculated t of 8.380 and a significance of 0.000. Teamwork also had a positive and significant effect with a calculated t of 12.888 and a significance of 0.000. The results of the simultaneous test showed an F count of 105.019 with a significance of 0.000. The R Square value of 0.827 indicates that work discipline and teamwork explain 82.7% of the variation in educator performance.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pendidik di SLBN 1 Bulukumba, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh pendidik di SLBN 1 Bulukumba sebanyak 47 orang. Seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dokumentasi sekolah. Instrumen diuji melalui validitas Pearson Product Moment dan reliabilitas Cronbach's Alpha. Data dianalisis dengan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item instrumen valid dengan r hitung lebih besar dari r tabel 0,308. Nilai reliabilitas disiplin kerja sebesar 0,893, kerja sama tim sebesar 0,909, dan kinerja pendidik sebesar 0,840. Hasil uji parsial menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dengan t hitung 8,380 dan signifikansi 0,000. Kerja sama tim juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 12,888 dan signifikansi 0,000. Hasil uji simultan menunjukkan F hitung 105,019 dengan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,827 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim menjelaskan 82,7% variasi kinerja pendidik.*

Keywords : *Disiplin Kerja; Kerja Sama Tim; Kinerja Pendidik; Sekolah Luar Biasa*

PENDAHULUAN

Kinerja pendidik menjadi unsur penting dalam keberhasilan satuan pendidikan, terutama pada sekolah luar biasa. Pendidik di SLBN tidak hanya menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga menyesuaikan layanan dengan karakteristik, hambatan, dan kebutuhan belajar peserta didik

berkebutuhan khusus. Kondisi ini menuntut pendidik untuk bekerja disiplin, responsif, dan mampu berkoordinasi dengan unsur sekolah lain. Kinerja pendidik dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam organisasi pendidikan (Mangkunegara, 2017; Wartono, 2017).

Manajemen sumber daya manusia memandang kinerja sebagai hasil dari pengelolaan kemampuan, sikap kerja, komitmen, dan lingkungan organisasi. Arifin (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berfungsi mengatur perencanaan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan tenaga kerja agar tujuan organisasi tercapai. Dalam konteks sekolah, pengelolaan tersebut terlihat melalui pembinaan disiplin, pembagian tugas yang jelas, dukungan kepemimpinan, dan hubungan kerja yang sehat. Pendidik yang menjalankan tugas dengan konsisten akan lebih siap menghadapi tuntutan layanan pendidikan khusus.

Disiplin kerja merupakan faktor yang banyak dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Disiplin menunjukkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan, prosedur kerja, standar waktu, serta tanggung jawab profesional (Agustini, 2019; Khaeruman, 2021). Di sekolah luar biasa, keterlambatan, ketidakhadiran, atau kelalaian administrasi dapat mengganggu kesinambungan layanan pembelajaran. Peserta didik berkebutuhan khusus memerlukan rutinitas, kestabilan pendampingan, dan konsistensi interaksi. Karena itu, disiplin kerja pendidik tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja, tetapi juga pada mutu layanan belajar.

Kerja sama tim juga menentukan kualitas kinerja sekolah. Masyithah et al. (2018) memandang kerja sama tim sebagai proses individu bekerja bersama untuk mencapai target organisasi. Kusuma dan Sutanto (2018) menekankan bahwa kerja sama tim membantu anggota organisasi menyelesaikan masalah melalui komunikasi, koordinasi, dan dukungan antarrekan. Dalam pendidikan khusus, kerja pendidik jarang berdiri sendiri. Guru kelas, guru pendamping, tenaga administrasi, kepala sekolah, dan pihak lain perlu berbagi informasi tentang kebutuhan siswa, perkembangan perilaku, strategi pembelajaran, dan dukungan layanan.

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja, kerja sama tim, dan kinerja. Ariyanto et al. (2019) menemukan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja berperan dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. Awalia et al. (2020) menunjukkan bahwa kerja sama tim mendorong efektivitas pelaksanaan tugas karyawan. Maini dan Tanno (2021) juga menempatkan kerja sama tim sebagai faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Temuan terbaru pada konteks pendidikan menegaskan bahwa kedisiplinan dan kolaborasi mendukung efektivitas pembelajaran serta produktivitas organisasi pendidikan (Hidayat et al., 2025; Lestari, 2024; Sari, 2025).

Fenomena di SLBN 1 Bulukumba menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim perlu dikaji secara empiris. Dokumen penelitian awal mencatat masih terdapat persoalan kedisiplinan, seperti

keterlambatan hadir, pulang lebih awal, dan keberadaan pegawai yang tidak selalu sesuai jam kerja. Di sisi lain, layanan pendidikan khusus membutuhkan koordinasi yang intensif karena karakteristik siswa sangat beragam. Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk menguji seberapa besar disiplin kerja dan kerja sama tim memengaruhi kinerja pendidik.

Penelitian ini memiliki fokus yang spesifik pada pendidik di SLBN 1 Bulukumba. Perbedaannya dengan beberapa kajian terdahulu terletak pada konteks satuan pendidikan khusus, penggunaan seluruh populasi sebagai responden, serta analisis simultan dua variabel organisasi yang sangat dekat dengan praktik kerja harian pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pendidik, pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pendidik, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja pendidik di SLBN 1 Bulukumba.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dianalisis berupa skor hasil kuesioner. Jenis asosiatif digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja (X1) dan kerja sama tim (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pendidik (Y). Desain penelitian bersifat non-eksperimental karena peneliti tidak memberikan perlakuan kepada responden, tetapi mengukur kondisi yang terjadi di lingkungan kerja sekolah.

Penelitian dilaksanakan di SLBN 1 Bulukumba, Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian adalah seluruh pendidik yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut. Jumlah populasi sebanyak 47 orang yang terdiri atas 14 PNS, 30 PPPK, dan 3 honorer. Karena jumlah populasi dapat dijangkau seluruhnya, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling. Teknik ini sesuai untuk penelitian dengan populasi terbatas karena seluruh anggota populasi dijadikan responden (Etikan et al., 2016).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi sekolah, seperti data jumlah pendidik, data absensi, profil sekolah, serta kebijakan terkait disiplin kerja. Indikator disiplin kerja mencakup kehadiran dan ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab kerja, serta kepatuhan terhadap standar kerja. Indikator kerja sama tim mencakup kerja sama antarpegawai, komunikasi, koordinasi, dan tanggung jawab bersama. Indikator kinerja pendidik mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum dianalisis lebih lanjut. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan r tabel 0,308 pada jumlah responden 47 orang. Item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Uji reliabilitas

menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas kelayakan lebih dari 0,60. Setelah instrumen layak, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali & Latan, 2014).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Sikap dan perilaku pendidik dalam menaati peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku di SLBN 1 Bulukumba.	Kehadiran dan ketepatan waktu; ketaatan terhadap peraturan; tanggung jawab kerja; kepatuhan terhadap standar kerja.	Likert
Kerja Sama Tim (X2)	Kemampuan pendidik untuk bekerja sama, berkomunikasi, berkoordinasi, dan saling mendukung dalam pelaksanaan tugas sekolah.	Kerja sama antarpegawai; komunikasi; koordinasi; tanggung jawab bersama.	Likert
Kinerja Pendidik (Y)	Hasil kerja pendidik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai standar sekolah.	Kualitas kerja; kuantitas kerja; ketepatan waktu; tanggung jawab; kerja sama.	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 47 responden. Jumlah tersebut sama dengan populasi penelitian sehingga data yang dianalisis menggambarkan kondisi seluruh pendidik yang menjadi subjek penelitian. Komposisi responden terdiri atas 14 PNS, 30 PPPK, dan 3 honorer. Seluruh responden mengisi kuesioner yang memuat variabel disiplin kerja, kerja sama tim, dan kinerja pendidik.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja, kerja sama tim, dan kinerja pendidik memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel 0,308. Artinya, seluruh butir pernyataan valid dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha disiplin kerja sebesar 0,893, kerja sama tim sebesar 0,909, dan kinerja pendidik sebesar 0,840. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Nilai ini menunjukkan konsistensi internal kuesioner berada pada kategori baik.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
Disiplin Kerja	47	32	40	36,23	3,045
Kerja Sama Tim	47	32	40	35,51	3,120
Kinerja Pendidik	47	41	50	45,11	2,315

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata disiplin kerja sebesar 36,23 dari rentang skor 32 sampai 40. Rata-rata kerja sama tim sebesar 35,51 dari rentang skor 32 sampai 40. Rata-rata kinerja pendidik sebesar 45,11 dari rentang skor 41 sampai 50. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap ketiga variabel berada pada kecenderungan tinggi. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa jawaban responden tidak menyebar terlalu jauh dari nilai rata-rata.

Uji normalitas melalui Normal P-P Plot menunjukkan titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance disiplin kerja dan kerja sama tim sebesar 0,980 serta nilai VIF sebesar 1,020. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, tidak terdapat masalah multikolinearitas antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas melalui Scatterplot menunjukkan titik menyebar acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa pola tertentu, sehingga model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil uji asumsi klasik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Kelayakan model ini penting karena analisis regresi membutuhkan data yang memenuhi asumsi dasar agar interpretasi koefisien dapat dilakukan secara tepat.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	8,959	2,584	-	3,466	0,001
Disiplin Kerja (X1)	0,404	0,048	0,531	8,380	0,000
Kerja Sama Tim (X2)	0,606	0,047	0,817	12,888	0,000

Berdasarkan hasil regresi, persamaan model penelitian adalah $Y = 8,959 + 0,404X1 + 0,606X2$. Konstanta sebesar 8,959 menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja dan kerja sama tim dianggap konstan pada nilai nol, kinerja pendidik berada pada nilai dasar 8,959. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,404 berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pendidik sebesar 0,404 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien kerja sama tim sebesar 0,606 berarti setiap peningkatan satu satuan kerja sama tim akan meningkatkan kinerja pendidik sebesar 0,606 satuan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Nilai t hitung sebesar 8,380 lebih besar daripada t tabel 2,014 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik diterima. Hasil ini sejalan dengan Kharisma dan Gumilar (2024) serta Sari (2025) yang menegaskan bahwa disiplin kerja mendorong ketepatan pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan pencapaian standar kinerja.

Temuan ini relevan dengan kondisi SLBN 1 Bulukumba. Pendidik yang disiplin memiliki peluang lebih besar untuk menyiapkan pembelajaran, hadir sesuai jadwal, menyelesaikan administrasi, dan menjaga kesinambungan layanan kepada peserta didik berkebutuhan khusus. Kedisiplinan mengurangi hambatan kerja yang berasal dari keterlambatan, ketidakteraturan, dan ketidakkonsistenan pelaksanaan tugas. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin menjadi mekanisme organisasi untuk memastikan perilaku kerja tetap sesuai standar (Agustini, 2019; Khaeruman, 2021).

Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Nilai *t* hitung sebesar 12,888 lebih besar daripada *t* tabel 2,014 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien kerja sama tim juga lebih besar daripada koefisien disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim menjadi variabel yang paling dominan dalam model penelitian. Temuan ini sejalan dengan Machrien dan Rahmasari (2023), Maini dan Tanno (2021), serta Ramadhan (2024) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim memperkuat koordinasi, produktivitas, dan kualitas layanan organisasi.

Dominasi kerja sama tim dapat dijelaskan melalui karakter kerja di sekolah luar biasa. Layanan pendidikan khusus membutuhkan koordinasi antarguru, komunikasi dengan tenaga pendukung, dan pembagian tanggung jawab yang jelas. Guru tidak cukup hanya bekerja baik secara individual. Guru juga perlu saling bertukar informasi tentang kondisi siswa, strategi pembelajaran, pengelolaan perilaku, dan dukungan emosional. Kerja sama tim yang kuat membuat penanganan kebutuhan siswa lebih terarah dan mengurangi beban kerja individu (Hidayat et al., 2025; Kusuma & Sutanto, 2018).

Tabel 4. Ringkasan Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	F Hitung	Sig. F	Keterangan
0,909	0,827	0,819	105,019	0,000	Signifikan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik. Nilai *F* hitung sebesar 105,019 lebih besar daripada *F* tabel 3,21 dengan signifikansi 0,000. Artinya, model penelitian diterima dan kedua variabel bebas secara kolektif mampu menjelaskan perubahan kinerja pendidik. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa kinerja bukan hanya hasil kemampuan individu, tetapi juga hasil dari keteraturan kerja dan kualitas relasi kerja dalam organisasi (Cropanzano et al., 2017; Lestari, 2024).

Nilai *R* sebesar 0,909 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kerja sama tim dengan kinerja pendidik. Nilai *R* Square sebesar 0,827 berarti 82,7% variasi kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kerja sama tim. Sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, sarana prasarana, beban kerja, iklim

organisasi, dan kepuasan kerja. Hasil Adjusted R Square sebesar 0,819 menunjukkan bahwa model tetap stabil setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan sampel.

Temuan simultan ini memiliki implikasi praktis bagi pengelolaan SLBN 1 Bulukumba. Sekolah perlu memperlakukan disiplin dan kerja sama tim sebagai dua strategi yang saling melengkapi. Pembinaan disiplin dapat dilakukan melalui aturan kerja yang jelas, pengawasan yang konsisten, dan evaluasi kehadiran berbasis data. Penguatan kerja sama tim dapat dilakukan melalui rapat koordinasi rutin, diskusi kasus siswa, penyusunan Program Pembelajaran Individual secara kolaboratif, serta forum berbagi praktik baik antarguru. Dengan cara ini, sekolah tidak hanya menuntut kepatuhan individu, tetapi juga membangun budaya kerja yang saling mendukung.

Secara teoretis, hasil ini memperkaya kajian manajemen pendidikan pada konteks sekolah luar biasa. Banyak penelitian tentang disiplin kerja dan kerja sama tim dilakukan pada sektor perusahaan atau organisasi umum. Penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel tersebut juga relevan pada satuan pendidikan khusus. Kinerja pendidik di SLB membutuhkan kehadiran yang konsisten, tanggung jawab tugas, komunikasi yang terbuka, dan koordinasi lintas peran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pendidik perlu diarahkan pada perilaku kerja individual sekaligus mekanisme kerja kolektif.

Secara substantif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pendidik di SLBN 1 Bulukumba tidak hanya ditentukan oleh kemampuan personal dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja juga ditentukan oleh keteraturan perilaku kerja dan kualitas hubungan kerja antarpersonel sekolah. Disiplin kerja membentuk dasar perilaku profesional, sedangkan kerja sama tim memperkuat proses penyelesaian tugas yang menuntut koordinasi. Dalam konteks sekolah luar biasa, dua aspek ini menjadi lebih penting karena layanan pendidikan tidak berjalan secara tunggal. Pendidik perlu menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan individual peserta didik dan tetap menjaga komunikasi dengan rekan kerja.

Temuan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh dominan perlu dibaca secara kontekstual. Pada sekolah umum, guru sering dapat mengelola kelas berdasarkan pola pembelajaran yang relatif seragam. Pada SLBN, guru menghadapi karakteristik peserta didik yang lebih beragam. Ada kebutuhan untuk saling berbagi informasi tentang perkembangan siswa, kondisi emosional, kemampuan komunikasi, serta dukungan perilaku. Karena itu, kerja sama tim menjadi penggerak utama agar layanan pendidikan tidak terputus antarindividu. Hasil ini mendukung pandangan Maini dan Tanno (2021) bahwa kinerja pegawai meningkat ketika kerja tim dan kepemimpinan berjalan dalam lingkungan kerja yang mendukung.

Disiplin kerja tetap menjadi prasyarat dasar. Kedisiplinan memastikan bahwa setiap pendidik hadir, menyiapkan perangkat ajar, menjalankan jadwal, dan menyelesaikan administrasi secara tertib. Tanpa disiplin, kerja sama tim tidak memiliki landasan operasional yang kuat. Misalnya, koordinasi

antarguru sulit berjalan apabila anggota tim tidak hadir tepat waktu atau tidak menuntaskan tanggung jawab awalnya. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai fondasi keteraturan, sedangkan kerja sama tim berperan sebagai mekanisme integrasi tugas.

Hasil penelitian ini juga memberi penjelasan terhadap fenomena absensi yang menjadi latar masalah penelitian. Data awal menunjukkan adanya keterlambatan dan pulang lebih awal pada beberapa bulan. Kondisi tersebut dapat menurunkan efektivitas layanan sekolah karena waktu pendampingan kepada peserta didik berkurang. Jika sekolah memperkuat pengawasan dan pembinaan kedisiplinan, maka pendidik akan memiliki standar perilaku kerja yang lebih konsisten. Namun, pengawasan saja tidak cukup. Sekolah juga perlu membangun iklim saling membantu agar pendidik tidak bekerja secara terpisah dalam menangani kebutuhan siswa.

Keterkaitan antara disiplin dan kerja sama tim dapat dipahami sebagai bentuk sinergi organisasi. Pendidik yang disiplin memberi kontribusi melalui kepatuhan, konsistensi, dan tanggung jawab individual. Pendidik yang mampu bekerja sama memberi kontribusi melalui komunikasi, koordinasi, dan dukungan kolektif. Ketika dua hal tersebut berjalan bersamaan, sekolah memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kualitas layanan pembelajaran. Temuan ini memperkuat Ariyanto et al. (2019), Machrien dan Rahmasari (2023), serta Lestari (2024) yang menempatkan disiplin dan kolaborasi sebagai variabel penting dalam peningkatan kinerja organisasi.

Tabel 5. Ringkasan Keputusan Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Nilai Uji	Sig.	Keputusan
H1	Disiplin kerja terhadap kinerja pendidik	$t = 8,380$	0,000	Diterima
H2	Kerja sama tim terhadap kinerja pendidik	$t = 12,888$	0,000	Diterima
H3	Disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pendidik	$F = 105,019$	0,000	Diterima

Implikasi pertama berkaitan dengan sistem kedisiplinan. Sekolah perlu memastikan bahwa aturan kerja tidak hanya tertulis, tetapi juga dijalankan secara konsisten. Pemantauan kehadiran, evaluasi keterlambatan, dan tindak lanjut terhadap pelanggaran perlu dilakukan secara objektif. Sistem penghargaan bagi pendidik yang menunjukkan kedisiplinan juga dapat digunakan untuk memperkuat perilaku positif. Langkah ini penting karena kedisiplinan memberi pengaruh langsung terhadap kesiapan pendidik dalam melayani peserta didik berkebutuhan khusus.

Implikasi kedua berkaitan dengan penguatan kerja sama tim. Sekolah perlu menyediakan ruang koordinasi yang terjadwal, bukan hanya komunikasi spontan. Rapat kecil antarguru, diskusi perkembangan siswa, penyusunan strategi pembelajaran individual, dan pembagian peran pendampingan dapat menjadi agenda rutin. Forum tersebut akan membantu guru memahami kondisi

peserta didik secara lebih utuh dan mengurangi risiko miskomunikasi. Penguatan kerja sama tim juga dapat mengurangi beban psikologis pendidik karena masalah pembelajaran tidak ditanggung secara individual.

Implikasi ketiga berkaitan dengan peran kepala sekolah. Kepala sekolah perlu bertindak sebagai pengarah budaya kerja. Pengawasan disiplin harus diimbangi dengan pembinaan yang komunikatif. Kepala sekolah juga perlu mendorong kolaborasi lintas peran agar guru, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan layanan sekolah. Ketika kepemimpinan mendukung keteraturan kerja dan kolaborasi, peningkatan kinerja pendidik dapat berjalan lebih stabil.

Implikasi keempat berkaitan dengan pengembangan profesional pendidik. Sekolah dapat mengadakan pelatihan internal tentang manajemen kelas khusus, komunikasi tim, penyusunan Program Pembelajaran Individual, dan evaluasi perkembangan siswa. Pelatihan tersebut tidak harus selalu berbentuk kegiatan besar. Sekolah dapat memanfaatkan praktik baik dari guru yang berpengalaman sebagai bahan belajar bersama. Dengan demikian, penguatan kinerja dilakukan melalui pembelajaran organisasi yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik di SLBN 1 Bulukumba. Semakin baik kedisiplinan pendidik dalam menaati aturan, hadir tepat waktu, melaksanakan tugas, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kerja sama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Variabel ini menunjukkan pengaruh paling dominan karena layanan pendidikan khusus membutuhkan koordinasi, komunikasi, dan dukungan antarrekan secara intensif. Secara simultan, disiplin kerja dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dengan nilai F hitung 105,019 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,827 menunjukkan bahwa 82,7% variasi kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pendidik di SLBN 1 Bulukumba perlu dilakukan melalui dua jalur utama, yaitu pembinaan disiplin individu dan penguatan kolaborasi kerja. Sekolah disarankan memperkuat sistem evaluasi kedisiplinan, membangun forum koordinasi rutin, serta mengembangkan budaya kerja kolektif yang fokus pada mutu layanan bagi peserta didik berkebutuhan khusus. Penelitian ini masih terbatas pada satu lokasi dan menggunakan data berbasis persepsi responden. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, iklim organisasi, dan sarana prasarana agar model penjelasan kinerja pendidik menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. Medan: UISU Press.

- Arifin, N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, studi kasus, dan solusi* (Edisi 2). Jepara: UNISNU Press.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh teamwork dan disiplin kerja terhadap kinerja SDM dengan perceived organizational support sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 180. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT XYZ Jatinangor. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12-19.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516.
- Dewi, N. C. K., & Frianto, A. (2020). Peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 408-416.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial least squares: Konsep, metode dan aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A., dkk. (2025). Kolaborasi multidisiplin dan teamwork dalam meningkatkan efikasi diri pendidik di sekolah luar biasa. *Jurnal Manajemen Pendidikan Inklusi*, 12(1), 45-60.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep dan studi kasus*. Serang: CV AA Rizky.
- Kharisma, A. N., & Gumilar, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Abadi Bandung. *JEMSI*, 10(3), 2027-2035.
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja: Studi kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 42-61.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Performa*, 3(4), 417-424.
- Lestari, W. (2024). Strategi penguatan nilai organisasi: Integrasi disiplin dan kolaborasi di era pendidikan modern. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Sekolah*, 9(2), 112-128.
- Machrien, T. O. R., & Rahmasari, A. (2023). Pengaruh teamwork, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan CV Formula Agrapana Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 91-104.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh beban kerja, teamwork dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Bonanza*, 2(1), 31-50.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis pengaruh kompensasi, kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *SI-MEN*, 9(1), 50-59.
- Pratama, R. (2024). Analisis kesadaran tanggung jawab kerja terhadap efektivitas instruksional di sekolah formal. *Jurnal Riset Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(3), 201-215.
- Ramadhan, M. F. (2024). Sinergi tim dan budaya organisasi sehat sebagai pendorong kinerja organisasi pendidikan. Jakarta: Pustaka Akademika.
- Sari, D. P. (2025). Profesionalisme pendidik: Transformasi kedisiplinan menjadi standar mutu pelayanan pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 13(1), 78-92.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.