

DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN DALAM PEMBELAJARAN DARING SELAMA PANDEMI COVID-19

Tiksnayana Vipraprastha¹, Bagus Nyoman Kusuma Putra²,
I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi³, I Made Surya Prayoga⁴
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: tiksnayana@unmas.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi memberikan dampak pada kinerja dosen dalam pembelajaran daring selama pandemi Covid-19. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dan kinerja dosen dengan nilai koefisien sebesar 0,416 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan (b) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi dan kinerja dosen dengan nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja dosen.

ABSTRACT

The purpose of this study was to see whether work discipline and motivation had an impact on lecturer performance in learning during the Covid-19 pandemic. Samples were collected using simple random sampling method. The data analysis technique used in this study is multiple regression analysis. The results showed that: (a) there is a significant and positive influence between work discipline and lecturer performance with a coefficient value of 0.416 and a significance value of 0.000, and (b) there is a significant and positive influence between motivation and lecturer performance with a coefficient value of 0.343 and a significance value of 0.000.

Keywords: work discipline, work motivation, and lecturer performance.

1. Pendahuluan

Pada umumnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain: dosen, mahasiswa, lingkungan pendidikan dan manajemen organisasi. Dosen merupakan faktor yang begitu penting dan tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran. Dosen merupakan aset yang berharga terutama di kampus. Apabila dikelola dengan baik maka kinerja dosen juga akan baik. Beberapa tugas dosen yaitu melakukan pembelajaran, pengabdian dan penelitian. Kinerja dosen telah didefinisikan sebagai kinerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diharapkan dari masing-masing dosen (Khan et al, 2012).

Dengan meningkatnya persaingan antar organisasi pendidikan, organisasi telah mengakui pentingnya kinerja dosen untuk bersaing di pasar global ini karena ketika kinerja dosen meningkat, itu akan mempengaruhi kinerja organisasi dan pada akhirnya meningkatkan profitabilitas organisasi. Robbins (2013) menyatakan sumber daya manusia adalah elemen dari suatu organisasi yang memiliki peran dalam semua kegiatan organisasi. Peran penting sumber daya manusia dibuktikan dengan keberhasilan organisasi dalam pelaksanaannya yang ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, dalam manajemen sumber daya manusia harus sedemikian rupa sehingga

memiliki kekuatan untuk memerintahkan untuk berhasil menyelesaikan misi dan tujuan organisasi. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja dosen, yaitu disiplin kerja dan motivasi.

Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Keith Davis (1985: 366) mengemukakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai implementasi manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin diartikan ketika dosen datang dan pergi tepat waktu, melakukan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi, dan norma sosial yang berlaku. Menurut Pacitti (2011) disiplin kerja dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang dosen dalam mematuhi semua bentuk peraturan selama mereka bekerja. Disiplin kerja akan mempercepat tujuan organisasi, sementara disiplin yang rendah akan menjadi hambatan dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2009). Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa disiplin yang efektif harus diarahkan pada perilaku daripada dosen secara pribadi karena alasan disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja. Sehingga dosen yang disiplin dapat diartikan sebagai dosen yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Safitriani (2016) mengenai disiplin kerja yang diukur dengan disiplin preventif, disiplin positif dan disiplin progresif, kesemua indikator yang digunakan dalam disiplin kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja seseorang, kecuali disiplin progresif, dimana disiplin

progresif berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang didalam organisasi.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya itu, maka seorang dosen tentunya harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut Omollo (2015), motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dengan cara yang kuat dan membantu organisasi untuk bertahan hidup. Motivasi adalah menemukan kebutuhan di dalam diri individu dan membantu mencapainya dalam proses yang lancar. Motivasi didefinisikan sebagai semua kekuatan pendorong internal dan eksternal yang membuat individu untuk melakukan suatu kegiatan, apa yang menentukan batas dan bentuk kegiatan dan yang memberikannya kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu (Duică, 2008: 142). Koontz et al. (1990) berpendapat bahwa motivasi menekankan manajemen yang berorientasi pada hasil melalui penetapan tujuan yang cerdas dan sistem komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi. Memotivasi individu mengarah untuk memperluas keterampilan mereka untuk memenuhi tuntutan organisasi. Menurut Chowdhury, M.S (2007) motivasi adalah evolusi dari perilaku mendukung dan menggerakkan tujuan yang diarahkan. Motivasi adalah kekuatan batin yang mendorong dosen untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi (Reena et al, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Nani dan Kustiani (2012) mengenai motivasi yang diukur dengan kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan dan kebutuhan pertumbuhan, dimana kebutuhan hubungan berpengaruh terhadap kinerja seseorang, sedangkan kebutuhan eksistensi dan kebutuhan pertumbuhan tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini membahas faktor disiplin kerja dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Mahasaraswati Denpasar. Dalam penelitian ini, pengukuran menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan yang dimaksudkan untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang berjumlah 87 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar, dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam melakukan penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *t-statistics* dengan memilah untuk pengujian pengaruh langsung. Pada bagian berikut diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh secara langsung.

Tabel Hasil Uji Hipotesis

	Signifikansi	T-Statistik	Kesimpulan
Disiplin → Kinerja	0,00	13,527	H1 Diterima
Motivasi → Kinerja	0,00	5,537	H2 Diterima

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak individu yang terlambat, mengabaikan prosedur, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Herdian (2017), Tho'in (2018), Dhasa (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, sedangkan penelitian Kurniawan dan Heryanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik 13,527. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Herdian (2017), Tho'in (2018), Dhasa (2018).

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Motivasi menurut Jones and George (2008) adalah kekuatan psikologis dalam menentukan arah, tingkat usaha dan tingkat kegigihan seseorang. Setiap karyawan memiliki motivasi atau rangsangan yang berbeda untuk mau bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kanfer et al. (1986: 255) menyatakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kognisi, emosi, dan perilaku yang mengarah pada pencapaian pekerjaan di dalam suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Herdian (2017), Tho'in (2018), Dhasa (2018), Kurniawan dan Heryanto (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik 5,537. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Herdian (2017), Tho'in (2018), Dhasa (2018), Kurniawan dan Heryanto (2019).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, ini berarti bahwa disiplin kerja meliputi tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, keadilan,

pengawasan, sanksi hukum yang diberikan ketegasanyang diberikan, dan terjalannya hubungan harmonis antar rekan kerja, sangat mempengaruhi kinerja dosen. (2) motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, ini berarti bahwa motivasi kerja yang meliputi motivasi langsung (berupa upah yang sesuai dengan beban kerja dan pujian atau semangat dari pimpinan) dan motivasi tak langsung (berupa fasilitas kerja yang mendukung dan kenyamanan dalam bekerja) sangat baik dalam meningkatkan kinerja dosen.

Daftar Pustaka

Jurnal

- Chowdhury, M. S. (2007). Enhancing Motivation and Work Performance of the Salespeople: The Impact of Supervisors' Behavior. *African Journal of Business Management*, 1 (9), 238-243.
- Dhasa Eka, Prihadi. (2018). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch). *Pinisi Discretion Review*, Volume 2, Issue 1 Page, 61-68.
- Jeffrey, Ignatius dan Herdian. (2017), The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance. Master of Management, University of Mercubuana, Jakarta Indonesia. *International Journal of Current Advance Research*, Page no 7301-7307.
- Khan, Alamdar Hussain., Mussarat Nawaz, Muhammad., Aleem, Muhammad., and Hamed Wasim. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 6, No 7, Page 2697-2705.
- Kurniawan, Harry and Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Journal Archives of Business Research*, Vol 7 No 7.
- Nani Yunarifah, Usro., dan Kustiani, Lilik. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Kebon Agung Malang). *Jurnal MODERNISASI*, Volume 8, Nomor 2.
- Olds, P.R. dan Crumbley, D. L. (2003). Higher Grades Higher Evaluations: Impression Management of Students. *Proquest Journals*. Vol. 11, Iss. 3; pg. 172.
- Omollo, Pamela Akinyi. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol.5, No.2.
- Pacitti. (2011). Efficiency Wages, Unemployment, And Labor Discipline. *Journal of Business & Economics Research*, 9.3, Pp.1-10.
- Reena, A. and Ahmad, S.M. (2009). The Impact of Reward and Recognition Programs on Employee's Motivation and Satisfaction: An Empirical Study. *International Review of Business Research Papers*, Vol.5 No.4.
- Safitriani. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar.
- Tho'in, Muhammad. (2018). Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol.3, No.2, Hal 131-143.

Buku

- Davis, Keith. (1985). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.

- Duică A. (2008). Management, Editura Bibliotheca, Târgoviște, p.142.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Jones, G. and George, J.M. (2008) Contemporary Management, 5th edition, United States of America: McGraw-Hill International.
- Kanfer, F. H. & Goldstein, A. P. (1986). Helping people change. New York: Pergamon press.
- Koontz, Harold Cyril O'Donnel. (1980). Management, Edition VII, Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. NewJersy: Pearson Education.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widoyoko, E P. (2011). Evaluasi Program Pembelajaran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.