

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN (STUDI KASUS PADA DOSEN FEB UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA)

Fadhlan Juliansyah¹, Dovina Navanti², Dewi Sri Woelandari³, Ridwan⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara
Jakarta Raya - Bekasi

fadhlanjuliansyah2@gmail.com, dovina.navanti@dsn.ubharajaya.ac.id,
dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id, ridwans70@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Dosen FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif dan engumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang dosen. Uji yang dilakukan terhadap data yang didapat: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, persamaan regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan dari motivasi terhadap kinerja dosen. Sedangkan disiplin kerja, secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Secara Simultan (bersama-sama), motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien korelasi sebesar 0.834 dan tingkat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.696. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel lain seperti: remunerasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan seterusnya, agar didapat pengetahuan yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Dosen, FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, karena mereka memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kegiatan perusahaan. Kualitas personel merupakan masalah yang sangat penting, karena kualitas manusia dapat menunjang keberhasilan pekerjaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal (Sari dkk., 2022).

Seperti halnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, sektor pendidikan merupakan sektor yang sangat strategis. Sumber daya manusia terutama karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik (Hasyim dkk., 2020).

Tabel 1. Pencapaian Nilai Kinerja Dosen FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

	Periode	Pencapaian Kinerja Dosen FEB UBJ
	Oktober 2023	89,16
	November 2023	91,12
	Desember 2023	89,87
	Januari 2024	88,70
	Februari 2024	87,03
	Maret 2024	89,47

Sumber: FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya mengalami penurunan dari bulan November 2023 yang mulanya sebesar 91,12 menjadi 89,87 pada bulan Desember tahun 2023. Pada bulan berikutnya turun lagi menjadi 88,70 di bulan Januari 2024 dan Maret tahun 2024 mengalami peningkatan menjadi 89,47 kemudian, dari data yang dilampirkan dapat dikatakan bahwa kinerja dosen masih belum optimal dan mengalami fluktuasi. Faktor motivasi sangat mempengaruhi kinerja dosen. Minimnya pengarahan dari perusahaan/instansi yang diberikan sehingga berdampak pada kinerja dosen.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan/ instansi adalah disiplin, yang mana sangat penting untuk mencapai kinerja perusahaan semakin maju. Sering terjadi/temukan karyawan yang terlambat hadir dan ijin dalam bekerja, sehingga output yang dihasilkan menjadi menurun. Disiplin perlu diterapkan didalam setiap perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat.

Oleh karena motivasi dan disiplin kerja merupakan 2 (dua) hal yang seringkali sangat berpengaruh terhadap kinerja maka penelitian ini perlu dilakukan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik dan dianalisis dengan menggunakan statistik.

Penelitian serupa yang pernah dilakukan guna melihat dan mengetahui apa yang telah diteliti dan bagaimana hasilnya tersaji pada tabel dibawah ini :

No.	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sri Indah, 2019.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero)	Analisis Regresi Berganda, Uji T (Parsial) Dan Uji F (Simultan)	Disiplin Kerja Memberi Pengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Didapat Kesimpulan Bahwa Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2	Siregar dkk., 2022	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat	Uji T dan F.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang diperoleh sebesar 7,832 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,980 dan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Agustriani dkk., 2022	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas, Multikolinearitas Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Uji T Dan Uji F	Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Telah Dilakukan, Dapat Disimpulkan Bahwa Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Bahari Shipyards. Peneliti Menemukan Bahwa Ketiga Faktor Tersebut Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tersebut. Selain Itu, Ketiga Faktor Tersebut Juga Diperoleh Hasil Bahwa Ketiga Faktor Tersebut Berpengaruh Secara Bersama-Sama Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Bahari

No.	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				Shipyards.
4	Caissar dkk, (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Path Analysis</i> , R^2	Dari Hasil Analisis Yang Telah Dilakukan, Dapat Disimpulkan Bahwa Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Berada Pada Kategori Cukup Baik, Tingkat Disiplin Kerja Juga Berada Pada Kategori Cukup Baik, Dan Tingkat Kinerja Karyawan Juga Berada Pada Kategori Cukup Baik. Dari Analisis Juga Dapat Diketahui Bahwa Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Kedua Terkuat Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengaruh Sebesar 29%, Sedangkan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengaruh Sebesar 43,8%.
5	Majid dkk., 2023	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Lamongan	Uji Regresi Linera Berganda	Hasil Analisis Menunjukkan bahwa Motivasi Berpengaruh Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Tingkat signifikasinya jauh diatas 0.05 yaitu 0.957.

Secara umum, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2022), Agustriani, dkk (2022), Caissar, dkk (2022), dan Majid, dkk (2023).

Namun hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utomo (2014) dan Budiono (2019) dimana diperoleh hasil penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil ini sejalan dengan nilai skoring terkait dengan pernyataan kuesioner terkait dengan motivasi yang nilainya dibawah skoring nilai disiplin kerja. Perbandingannya 1.333 dan 1.369.

Penulis menduga, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan pada penelitian ini diduga masih diperlukan upaya untuk memberikan penghargaan yang cukup kepada para dosen.

Menurut Takrim dkk. (2021), kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, kepuasan diri, dan kebutuhan akan pencapaian merupakan faktor yang paling fundamental dalam mempengaruhi motivasi.

2. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Tingkat signifikansi jauh dibawah 0.05 yaitu 0.000.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hampir semua penelitian yang telah dilakukan, seperti oleh: Joko Haryanto (2016), Listyarini (2017), Yanto, dkk (2020), dan Majid, dkk (2023).

Menurut Hasibuan (2011), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi jelas bahwa faktor ini sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang.

3. Pengaruh Simultan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Tingkat signifikansinya jauh dibawah 0.05 yaitu 0.000. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.696 atau 69.6%.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Artinya, hasil penelitian ini ikut mendukung penelitian sebelumnya.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, diperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Namun secara bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di FEB Universitas Bhayangkara Jakarta.

Oleh karena pengaruh secara simultan kedua variabel dependen masih 69.6% mempengaruhi kinerja dosen, maka harapan penulis penelitian ini dilakukan lanjutan untuk variabel yang lainnya, seperti: remunerasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan seterusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1). <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Budiono, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Sekretari Dan Manajemen Widya Dharma Pontianak. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(1).

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Joko Haryanto. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Dosen (Studi Pada Akademi Kesejahteraan Sosial AKS IBU KARTINI Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, 8(1).
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era New Normal Masa Pandemi *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*
- Listryarini, D. (2017). Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang. *Bima Bingkai Manajemen*, 2(20).
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3). <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Utomo, B. P. C. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, 1(1).
- Yanto, A., Indarti, S., & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Al-Iqtushad*, 16(2). <https://doi.org/10.24014/jiq.v16i2.11599>