

PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DOSEN UMSB

Elsi Susanti, Erpidawati, Edi Haskar

ABSTRAK

Kehadiran staf pengajar sebagai insan pendidikan di lingkungan kerjanya dengan tetap berperan aktif mengajar dan melakukan segala kegiatan yang berhu-bungan dengan profesinya menunjukkan bahwa staf pengajar yang bersangkutan memiliki semangat kerja yang baik, namun kenyataan yang ditemui dilapangan ada beberapa orang karyawan yang kurang bersemangat dalam mengajar dalam hal ini sering tidak hadir ke kampus. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh komitmen kerja terhadap semangat kerja dosen, (2) pengaruh disiplin terhadap semangat kerja dosen, (3) pengaruh secara bersama-sama komitmen dan disiplin terhadap semangat kerja dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional, penelitian ini akan dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan data deskripsi, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menggambarkan bahwa semangat kerja guru termasuk kategori cukup, komitmen kerja termasuk kategori cukup baik dan disiplin kerja termasuk kategori cukup. Hipotesis menggambarkan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dosen, disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dosen dan komitmen kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja dosen UMSB.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Komitmen, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Mencerdaskan kehidupan bangsa adalah amanah pembukaan UUD 1945 yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah dan masyarakat. Dengan kecerdasan berbagai masalah serta tantangan dengan mudah dapat diatasi. Kecerdasan dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun non formal. Berbagai kegiatan seminar dan melalui media masa dapat diketahui bahwa banyak negara maju seperti Singapura, Malaysia, Jepang, Korea yang memiliki sumber daya alam terbatas ternyata mampu mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Negara-negara tersebut sangat memperhatikan mutu pendidikan sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Semangat kerja yang dirasakan oleh seorang dosen sangat mempengaruhi penampilan kerjanya. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Lunenburg dan Ornstein (2000:125) bahwa terdapat korelasi yang positif antara semangat kerja dengan penampilan kerja. Dosen yang merasa puas dengan hasil kerjanya lebih memiliki penampilan pada level yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendidik yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi individu maupun kelompok orang dalam usaha mencapai tujuan. Semangat kerja mempunyai kaitan erat dengan produktivitas kerja, untuk ini berikut akan dipaparkan lebih luas mengenai semangat kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2002:194) mengemukakan pengertian semangat kerja yaitu keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk

mencapai prestasi kerja yang baik. Sedangkan menurut Moekijat (1995) menyatakan bahwa : "Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu samalain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah".

Menurut Davis (2000) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang menghasilkan karya yang lebih baik. Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa semangat kerja dapat sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang memnimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut pendapat Flippo dalam Taupit (1991:364), menjelaskan bahwa semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan pengaruh semangat berikut: 1) Kemauan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi, 2) Kesetiaan pada organisasi, 3) Disiplin yang baik atau bersedia bekerja sesuai dengan aturan, 4) Stamina organisasi yang kuat atau kemampuan organisasi bertahan sewaktu mengalami kesukaran, 5) Minat yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi, 6) Rasa bangga pada organisasi, 7) Menunjukkan inisiatif pegawai yang pantas.

Semangat kerja merupakan kombinasi aspek psikis, fisik dan situasi lingkungan yang membuat seseorang mengatakan "saya merasa puas dengan pekerjaan saya". Berdasarkan pendapat di atas semangat kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa senang, lega dan puas akan kondisi kerja, kondisi yang dapat memenuhi segala kebutuhan mereka. Dosen akan merasa bersemangat jika apa yang dikerjakannya dianggap telah memenuhi harapannya dan sesuai dengan tujuan ia bekerja. Harapan-harapan ini bukan hanya datang dari diri sendiri dan dari pekerjaannya tetapi juga dari lingkungannya. Semangat kerja dosen pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor. Dosen akan merasa senang dan puas apabila adanya kerjasama yang harmonis, baik antara yayasan dengan staf, pimpinan dengan dosen, atau dosen sesama dosen. Sikap saling menghargai, saling terbuka, rasa toleransi dan saling mendukung dalam kegiatan-kegiatan pendidikan, serta kegiatan-kegiatan sosial lainnya. Apabila iklim organisasi kurang harmonis, maka dosen bisa bersikap apatis terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya diduga dapat menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi awal bulan Februari 2016, dan fenomena yang teramati dilapangan melalui wawancara penulis dengan beberapa orang dosen pada di Universitas Ekasakti mengindikasikan hal sebagai berikut: dosen tidak bersemangat dan tidak bergairah dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilihat dari masih banyak dosen-dosen tidak melaksanakan tugas-tugasnya seperti yang diharapkan misalnya, masih ada juga yang meninggalkan tugas seenaknya sehingga tingkat kehadirannya atau presensinya sangat rendah, masih ada dosen yang melaksanakan tugas atau hadir ke kampus sewaktu pimpinan tidak berada di kampus, masih ditemui dosen yang tidak disiplin seperti datang terlambat tidak sesuai jadwal.

Fenomena-fenomena di atas menurut peneliti merupakan indikator-indikator yang menunjukkan rendahnya semangat kerja dosen. Rendahnya semangat kerja dosen akan menimbulkan gejala-gejala yang tidak konstruktif, seperti dosen terlambat datang ke kantor, memulai jam perkuliahan tidak sesuai dengan waktunya, persiapan mengajar yang kurang adanya perubahan dan pengembangan, kurang inisiatif serta tidak ada kreativitas dalam bekerja, tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas serta rendahnya

motivasi kerja, kurangnya semangat kerja dosen disebabkan oleh pekerjaan yang monoton dalam hal ini kurang menantang, imbalan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan, disisi lain terlihat kondisi di tempat kerja yang kurang mendukung dan mitra kerja yang kurang solid atau kurang mendukung rekan kerja untuk berprestasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Korelasional. Penelitian ini akan dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini semuan dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang terdiri dari 8 Fakultas yang berjumlah sebanyak 170 orang dosen tetap. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi karena populasinya besar maka peneliti hanya mengambil 25% dari keseluruhan populasi berjumlah sebanyak 40 orang. Alat pengumpul data yang digunakan pada penelitian ini berupa angket yang disebarakan kepada seluruh responden yang kemudian diisi langsung oleh responden pada tiap alternatif jawaban yang telah disediakan. Teknik analisis menggunakan perhitungan persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah kepatuhan dan peraturan, kesedian dan kesadaran terhadap tugas terhadap pekerjaan. Hasil analisis Deskripsi variabel disiplin kerja kerja disajikan dalam Tabel 3 berikut ini:

Tabel 1
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja Dosen

No	Indikator	No Item	Rata-Rata	TCR	Ket
1	Tepat Waktu	1 s/d 4	81.63	65.30	Cukup
2	Kesadaran terhadap tugas	5 s/d 8	46.47	62.85	Cukup
3	Ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib	9 s/d 10	52.77	65.96	Cukup
Rata-Rata			181.30	65.91	Cukup

Sumber : Analisis data primer, 2018

Dari hasil olah data Tabel 3 diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel disiplin kerja dosen adalah sebesar 81.63 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 65,30%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dosen masuk dalam kategori cukup. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada umumnya dosen UMSB cukup memiliki disiplin kerja memiliki kesadaran terhadap tugas. Pada indikator kesadaran terhadap tugas skor rata-rata diperoleh adalah 46.47 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 62,85%. Ini menunjukkan bahwa indikator kesadaran terhadap tugas dalam melaksanakan tugas masuk dalam kategori **cukup**. Dapat dikatakan bahwa pada umumnya dosen UMSB memiliki kepatuhan yang cukup baik dalam melaksanakan tugas sebagai dosen. Sementara itu skor rata-rata indikator Ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib adalah 52,65 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 65.69%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib kategori **cukup**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada umumnya dosen UMSB memiliki ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib yang baik dalam melaksanakan tugas sebagai dosen.

Secara keseluruhan disiplin kerja dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat termasuk kategori cukup dengan skor rata-rata 181.30 dengan tingkat capaian 65.91% dengan kategori cukup. Hal ini disiplin kerja dosen cukup baik dalam melaksanakan tugas. Sebelum melakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji

persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis jalur. Uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data berdistribusi normal atau tidak. Adapun hasil analisis data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig	Alpha	Keterangan
1	Komitmen Kerja (X1)	0,143	0,05	Normal
2	Disiplin kerja (X2)	0,282	0,05	Normal
4	Semangat Kerja (Y)	0,392	0,05	Normal

Sumber : Analisis data primer, 2018

Tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen kerja kerja (X_1) sebesar 0,143, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,282, variabel dan variabel semangat kerja (Y) adalah 0,392. Nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian dapat dilaksanakan karena data hasil penelitian telah berdistribusi normal.

Uji homogenitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang homogen. Uji homogenitas variansi populasi dilakukan dengan Test Homogeneity of variance dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan homogen tidaknya data berpedoman pada taraf signifikat (α) yang ditetapkan sebesar 0.05. apabila taraf signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan berarti data berasal dari populasi yang homogen. Rangkuman hasil perhitungan untuk uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig	Alpha	Keterangan
1	Komitmen kerja (X1)	0.668	0,05	Normal
2	Disiplin Kerja (X2)	0.166	0,05	Normal
3	Semangat Kerja (Y)	0.963	0,05	Normal

Sumber : Analisis data primer, 2018

Berdasarkan analisis untuk uji homogenitas sebagaimana yang terlihat pada tabel 5 terlihat bahwa taraf signifikansi untuk semua variabel bebas terdapat variabel terikat lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0.05$). dengan demikian dapat diartikan bahwa sebaran data berasal dari populasi yang homogen sehingga analisis jalur dapat dilakukan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama maka diketahui bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UMSB. Adanya komitmen kerja yang tinggi tentunya akan dapat meningkatkan semangat kerja dosen UMSB.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa komitmen kerja mempunyai peranan penting dalam membentuk komitmen organisasi dosen UMSB, artinya baik atau buruknya semangat kerja dosen dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh peran komitmen kerja sehingga kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan semangat kerja, motivasi kerja yang tinggi didorong oleh keinginan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dapat meningkatkan semangat yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sebagai seorang tenaga pendidikan khususnya diperguruan tinggi.

Temuan penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen kerja dosen pada UMSB masuk dalam kategori cukup baik sedangkan semangat kerja dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang berarti dari komitmen

terhadap semangat kerja, apabila semangat kerja dapat ditingkatkan menjadi baik atau bahkan menjadi sangat baik tentunya semangat kerja juga akan meningkat.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil analisis Deskripsi yang menemukan bahwa komitmen kerja masuk dalam kategori cukup baik dilihat dari aspek gaji yang memadai, supervisi, peluang untuk maju, pengalaman dan penghargaan, sedangkan jika dilihat dari aspek supervisi termasuk kategori baik, dan kondisi kerja yang terjalin dengan baik sesama dosen UMSB.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen UMSB

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua maka diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen UMSB. Adanya disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan disiplin kerja yang tinggi pada dosen dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa semangat kerja merupakan faktor penting dalam organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pegawai akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila didukung oleh kepemimpinan yang baik berdasarkan fungsinya.

Berdasarkan temuan penelitian ini maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja seseorang merupakan faktor kunci dalam kaitan penyelesaian tugas, hubungan dengan organisasi serta semangat kerja yang dipengaruhi oleh dosen. Sehingga apabila disiplin kerja dosen kuat dengan organisasinya (institusi) maka mereka mampu menunjukkan loyalitas, kinerja, tanggung jawab, rasa kepedulian terhadap lingkungan kerja termasuk dengan rekan kerjanya. Disiplin pula yang membuat seseorang melaksanakan pekerjaannya secara profesional dan aktif mendorong terciptanya hubungan kerjasama yang harmonis dengan semua pihak dalam organisasinya.

Penjelasan hasil analisis Deskripsi yang menemukan bahwa disiplin kerja pegawai masuk dalam kategori cukup baik yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang masuk dalam kategori cukup baik juga. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang berarti dari motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai, dimana dalam kondisi motivasi kerja yang cukup baik dapat membentuk komitmen organisasi pegawai yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan menjadi baik tentunya akan dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai menjadi lebih baik pula.

2. Pengaruh Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap Semangat Kerja Dosen UMSB

Hasil pengujian hipotesis ketiga maka diketahui bahwa komitmen kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap semangat kerja Dosen UMSB. Adanya komitmen yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan semangat kerja yang tinggi pada dosen dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam organisasi yang mempengaruhi semangat kerja dosen UMSB. Dosen akan memiliki komitmen kerja yang tinggi apabila didukung oleh semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Dilihat dari tugas pokok dan fungsinya yang cukup berat, seorang dosen dengan komitmen yang tinggi akan lebih tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mutu pekerjaannya. Dengan komitmen yang tinggi dosen akan bekerja dengan ikhlas dan sungguh-sungguh, sehingga dosen dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan, pedoman dan ketentuan yang berlaku. Komitmen seseorang terhadap tugas merupakan aspek yang sangat penting, karena seseorang yang memiliki komitmen akan memiliki loyalitas yang tinggi, baik kepada tugas, pemimpin maupun organisasinya. dosen

orang yang memiliki komitmen yang tinggi menunjukkan kualitas dan kemampuan profesional.

Analisis Deskripsi yang menemukan bahwa komitmen kerja masuk dalam kategori cukup baik yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yang masuk dalam kategori cukup baik juga. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang berarti dari budaya organisasi terhadap komitmen kerja dosen, dimana dalam kondisi komitmen kerja yang cukup baik membentuk kepuasan kerja dosen yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan menjadi baik tentunya akan dapat meningkatkan komitmen kerja dosen menjadi lebih baik.

Penelitian yang memungkinkan terkait dengan didukung oleh pendapat Goleman (2004:54) yang menyatakan bahwa rendahnya komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan pengetahuannya, dan rendahnya insentif yang diterima pegawai, kepemimpinan yang kurang baik dan budaya organisasi yang tidak baik. Tanjung (2003:77) menyatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: (1) kepemimpinan, (2) kecerdasan, (3) insentif yang diterima, (4) motivasi kerja, (5) kerjasama, (6) kesesuaian penempatan karyawan dan (7) iklim perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil hasil penelitian tentang pengaruh komitmen kerja dan disiplin kerja berpengaruh semangat kerja dosen UMSB dan dari pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan: 1) Komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja dosen UMSB. Hal ini menentukan bahwa semakin tinggi komitmen kerja dosen akan semakin tinggi semangat kerja dosen UMSB. 2) Disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja dosen UMSB. Semakin tinggi disiplin kerja akan terlihat dari dalam menjalankan tugas sebagai seorang tenaga pendidik. 3) Komitmen kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja dosen UMSB. Semakin tinggi komitmen dan disiplin kerja maka semakin semangat dosen dalam menjalankan tugas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih Kepada Drpm Ristek Dikti Yang Telah Memberikan Dana Hibah Sehingga Penelitian Ini Dapat Terlaksana Dengan Baik dan kepada anggota penelitian yang telah ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini

DAFTAR REFERENSI

- Agus Irianto. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenada Media
- Agus Dharma. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Bafadal Ibrahim. 2004. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Berliner, David. 2000. *Educational Reform in an Era of Disinformation*. (<http://www.olan.asu.edu/epaa/v1n2.html>).
- Danim, Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fachruddin Saudagar, Ali Indrus. 2009. *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press

Hani, Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
Hasibuan, Melayu. S.P. 2000. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Purwanto, M. Ngalim, dkk. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara Sumber
Widya

Purwanto .2004. *Teknik Supervisi pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara

Rivai, Viethzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo
Persada