E- ISSN : 2580-7226
P-ISSN : 2580-6041
Vol.5 No.2

HUBUNGAN ANTARA SEMANGAT KERJA DAN KINERJA DOSEN DALAM MELAKSANAKAN PEMBEAJARAN *ONLINE* DI UNIPAR

Ardansyah Panji Utama, Bendot Tri utomo, Andika Putranta Utama
Pendidikan Luar Biasa,-Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas PGRI Argopuro Jember
Pendidikan Matematika, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, STKIP PGRI Lumajang
Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, STKIP PGRI Lumajang
E-mail: ardanspanji@ikipjember.ac.id
E-mail: masbentri2012@gmail.com
E-mail: dikaputranta@gmail.com

Abstrak

Keadaan sekarang yang menghadirkan virus Corona (*Covid-19*) apalagi bermacam-macam jenis varian dan di seluruh dunia menjadi pembicaraan yang hangat khususnya di Indonesia. *Covid*-19 adalah penyakit menular melalui mata, hidung, mulut, tangan yang disebabkan oleh kurangnya menjaga kebersihan. Dampak yang ditimbulkan dari *Covid*-19 sangatlah serius, dimana terjadi penutupan industri, berdagangan dan lembaga pendidikan. Di bidang pendidikan bisa dirasakan yang tadinya pembelajaran dan perkuliahan dilakukan secara tatap muka sekarang sudah beralih menjadi WFH (*Work From Home*) atau SFH (*Study From Home*) sampai batas waktu yang belum jelas berakhirnya *Covid*-19 ini. Walaupun demikian pembelajaran *online* atau daring ini harus tetap dilaksanakan agar proses pembelajaran dapat berjalan lancar dan mahasiswa aktif mengikuti walaupun dalam kondisi pandemi *Covid*-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan semangat kerja dan kinerja dosen UNIPAR. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan variabel bebas (X) adalah semangat kerja dan variabel terikat (Y) adalah kinerja dosen. Analisis yang digunakan korelasi *product moment* dengan hasil sebesar 0,499 dengan taraf siginifikasi 0,008. Dengan demikian terdapat korelasi yang sangat signifikan antara semangat kerja dan kinerja dosen dalam melaksanakan pembelajaran *online* di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR).

Kata kunci: *Semangat Kerja, Kinerja Dosen, Pembelajaran Online.*

PENDAHULUAN

Keadaan sekarang yang menghadirkan virus Corona (*Covid-19*) apalagi bermacam-macam jenis varian dan di seluruh dunia menjadi pembicaraan yang hangat khususnya di Indonesia. *Covid*-19 adalah penyakit menular melalui mata, hidung, mulut, tangan yang disebabkan oleh kurangnya menjaga kebersihan. Dampak yang ditimbulkan dari *Covid*-19 sangatlah serius, dimana terjadi penutupan industri, berdagangan dan lembaga pendidikan. Di bidang pendidikan bisa dirasakan yang tadinya pembelajaran dan perkuliahan dilakukan secara tatap muka sekarang sudah beralih menjadi WFH (*Work From Home*) atau SFH (*Study From Home*) sampai batas waktu yang belum jelas berakhirnya *Covid*-19 ini.

Adanya *Covid*-19 memakasa masyarakat untuk merubah tatanan adaptasi atau kebiasaan baru dengan menerapkan protokol kesehatan. Menurut pendapat Habibi (2020) contoh dari kebiasaan baru dalam

DOI 10.31537/speed.v5i2.629

menangani *Covid*-19 yang awalnya jabat tangan sekarang beralih menggunakan siku, kebiasaan memakai masker. Himbauan, anjuran, bahkan perintah memakai masker di laut serta rumah sudah menjadi kebiasaan baru. Begitu juga kebiasaan mencuci tangan dan jaga jarak. Dalam dunia pendidikan sebelumnya pembelajaran dilakukan dengan tatap muka, kini dialihkan menjadi pembelajaran online surat edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia terkait Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan dalam Masa Darurat Penyebaran Corona Virus Disease (*COVID*-19).

Dengan demikian, keberhasilan dalam memenuhi pembelajaran *online* selama masa *Covid*-19 tergantung pada kinerja dosen. Menurut pendapat Mu'ah, (2002) Kinerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai selama periode tertentu biasanya diukur dalam periode satu tahun. Sedangkan menurut pendapat Azhad, (2015) Kinerja diartikan sebagai jerih payah pegawai dalam menyelesaikan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut pendapat Davis (2007:77) Untuk mendapatkan hasil yang baik dosen hendaknya memiliki pengetahuan mengenai tugas, ketrampilan, ketelitian, kerapian, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab, inisiatif, tidak memperhitungkan pekerjaan. Kinerja adalah hasil tingkah laku seseorang dalam pelaksanaan kegiatan. Kemudian, menurut pendapat Sanosra. (2014:11) Apabila seorang karyawan diserahi tanggung jawab untuk melakukan suatu pekerjaan dan dia dapat melakukan tugas dengan baik sebagaimana yang diharapakan oleh atasannya, maka karyawan tersebut dapat dikatakan mempunyai kinerja tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Sedangkan kinerja dosen adalah hasil yang dicapai oleh dosen dari tingkah laku kerjanya dalam penyelenggaraan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan di UNIPAR. Menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dosen adalah tenaga fungsional dengan tugas utama mengajar pada jalur pendidikan, dan bertanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan, serta senantiasa meningkatkan kemampuan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. agar dapat melaksanakan

DOI 10.31537/speed.v5i2.629

tugasnya secara professional. Dosen yang profesional mempunyai kreativitas dan keinginan untuk memperbaiki proses pembelajaran mahasiswanya secara berkelanjutan. Selama memperbaiki proses pembelajarannya dosen juga diharapkan dapat membentuk pribadi mahasiswa menjadi aktif, rajin, dan kreatif dalam belajar.

Dengan demikian kinerja dosen dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh dosen dari tingkah laku kerjanya dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan mutu pendidikan di UNIPAR. Terkait hal tersebut, kinerja dosen dalam melaksanakan pembelajaran *online* dikatakan baik apabila dosen telah membuat perencanaan dengan baik, membuat silabus sesuai pembelajaran *online*, melaksanakan proses pembelajaran sesuai kurikulum, melakukan evaluasi berbasis kelas dan melaksanakan tindak lanjut perbaikan atau pengayaan sehingga hasil belajar mahasiswa dapat tercapai secara maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja dosen, maka setiap dosen harus berupaya agar dapat meningkatkan kinerjanya yang berupa Tri Dharma Perguruan Tinggi. Upaya meningkatkan kinerja perlu adanya semangat kerja dari para dosen. Para ahli psikologi menjelaskan bahwa semangat merupakan semacam kesiapan mental untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu.

Menurut Mangkunegara (2010:57) Kesiapan merupakan kecenderungan potensi untuk bereaksi dengan cara tertentu pada satu stimulus yang menghendaki adanya respon. Menurut pendapat Handoko (2008:87) Semangat adalah kesiapan mental, diorganisasi lewat pengalaman, mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang dan situasi yang berhubungan.

Penelitian tentang semangat kerja pegawai dihubungkan dengan kinerja pegawai sudah dan banyak dilakukan oleh penelitian terdahulu. Menurut penelitian Basri & Rauf, (2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Yenti, (2019) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur negara dalam pengelolaan keuangan negara dengan

DOI 10.31537/speed.v5i2.629

nilai signifikansi 0,000 dan nilai Adjust R Square 0,29.

Menurut pendapat Aditia & Nasution, (2019) menyatakan bahwa remunerasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Medan. kemudian menurut pendapat Karsisni, (2016) menyatakan bahwa kepuasan berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 3,579 nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993, hal ini ditunjukkan semangat dan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Semarang.

Untuk menindaklanjuti pelaksanaan pembelajaran *online*, maka dosen harus mempunyai semangat kerja tinggi dan melakukan inovasi kinerja serta upaya pengembangan pembelajaran secara terus menerus. Apalagi memasuki era digital sekarang ini, dunia pendidikan dihiasi dengan inovasi dan perbaikan di bidang pendidikan, termasuk pengembangan kurikulum dan perangkat pembelajaran penunjang.

Berdasarkan pendahuluan dan riset terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka penelitian berjudul "**Hubungan antara Semengat Kerja dan Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Pembelajaran Online di UNIPAR"**.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara semangat kerja dan kinerja dosen dalam melaksanakan pembelajaran online di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR).

METODE

Variabel penelitian ini terdiri dari 2 macam variable yaitu variable bebas berupa semangat kerja dan variable terikat yang berupa kinerja dosen. Yang menjadi subyek penelitian adalah dosen yang mengajar di Universitars PGRI Argopuro Jember yang berjumlah 27 dosen. Untuk mengumpulkan data empiris dari variabel penelitian, dimulai dengan menyebar seperangkat instrumen berbentuk kuesioner kepada dosen yang menjadi subjek/sampel penelitian. Angket yang disebar kepada dosen yang terdiri dari tiga bagian:

DOI 10.31537/speed.v5i2.629

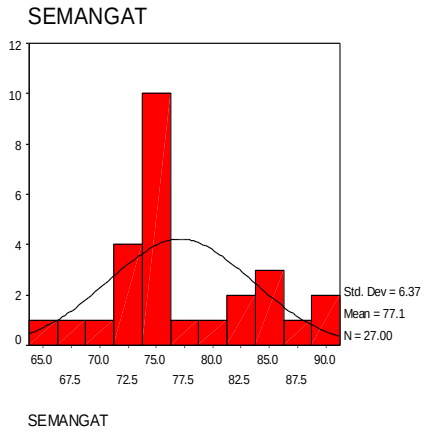
a. Bagian A: berfungsi sebagai pengungkap identitas subjek: nama, dan mengajar matakuliah.
b. Bagian B: berfungsi sebagai informasi Semangat Kerja.
c. Bagian C berfungsi sebagai informasi Kinerja dosen.

Sebelum dilakukan analisa data, instrumen diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan reliabilitasnya. Dari 25 butir angket semangat kerja dengan taraf signifikansi 5% dinyatakan sahih 23 butir dan dinyatakan gugur sebanyak 2 butir. Butir-butir yang gugur adalah nomor 8, 18. Nilai *Pearson Correlation* semangat kerja bergerak dari 0,241 s.d 0,745. Dari 60 butir angket kinerja dosen dengan taraf signifikansi 5% dinyatakan sahih 52 butir dan dinyatakan gugur sebanyak 8 butir. Butir yang gugur adalah nomor 2, 18, 22, 27, 30, 43, 44, 46. Nilai Pearson Correlation kinerja bergerak dari 0,202 s.d 0,767.

HASIL DAN PEMBAHASAN

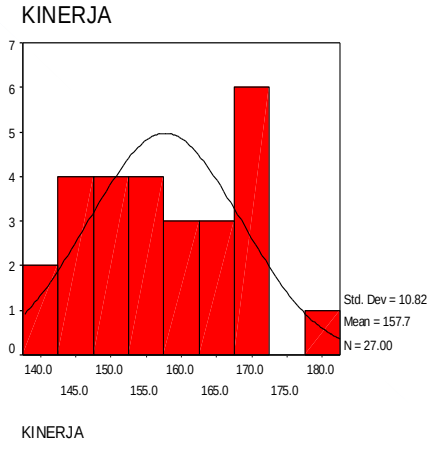
Hasil Uji Normatif

Grafik 1. Normalitas Sebaran Variabel Semangat Kerja



Sumber: Data Diperoleh 2021

Grafik 2. Normalitas Sebaran Variabel Kinerja Dosen



Sumber:Data Diperoleh 2021

DOI 10.31537/speed.v5i2.629

Hasil Signifikansi Koefisen Korelasi *Product Moment*

Tabel 1. Hasil Perhitungan Koefisen Korelasi Product Moment

		Semangat Kerja	Kinerja Dosen
Semangat Kerja	Pearson Correlation	1	499**
	Sig. (2-tailed)		008
	N	27	27
Kinerja Kerja	Pearson Correlation	499**	1
	Sig. (2-tailed)	008	
	N	27	27

Sumber: Data Diperoleh 2021

Pada Tabel 1, terlihat bahwa nilai korelasi antara semangat kerja dan kinerja para dosen UNIPAR sebesar 0,499 dengan taraf siginifikasi 0,008. Hal ini berarti ada korelasi yang sangat signifikan antara semangat kerja dan kinerja dosen UNIPAR dalam melaksanakan pembelajaran online. Hasil korelasi tersebut bila dikuadratkan dihasilkan angka sebagai berikut; 0,499 X 0,499 = 0.249. Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebesar 24,9% kinerja dosen dipengaruhi oleh semangat kerja.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis yang menyebutkan "Terdapat korelasi antara semangat kerja dan kinerja dosen dalam melaksanakan pembelajaran online adalah terbukti. Korelasi positif antara kedua variabel maksudnya adalah semakin tinggi semangat kerja semakin tinggi pula skor kinerja dosen. Menurut pendapat (Ghozali, 2013) koefisien korelasi antara 0,200 – 0,600 mempunyai nilai praktis dan teoritis dalam membuat suatu prediksi. Karena dari hasil analisis di peroleh r = 0,499 artinya koefisien korelasi antara 0,200-0,600, maka dikatakan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja mampu menjadi prediktor bagi tinggi rendahnya kinerja dosen.

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa: pengaruh semangat kerja terhadap kinerja dosen UNIPAR sebesar = 24,9%. Berarti masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen, yaitu sebesar 65,1%. Untuk itu perlu dilakukan penelitian dengan variabel lain seperti kepemimpinan, moral kerja, kepribadian dan lain sebagainya.

Apabila diamati hasil dari angket B, diperoleh 94% dosen dalam melaksanakan tugas dengan hati yang mantab, ini merupakan modal utama bagi dosen UNIPAR untuk

DOI 10.31537/speed.v5i2.629

melaksanakan pembelajaran online kepada mahasiswanya. Selain itu, 90% dosen merasa senang dan puas, bila pekerjaan yang dihasilkan mutunya lebih baik. Hal ini memberikan pendapat yang sangat positif karena selama dosen bekerja merasakan kepuasan dan kebanggaan tersendiri, yang terpenting dosen bekerja dengan hati yang tentram dan damai.

Jawaban angket C sebanyak 78% responden setuju bahwa mahasiswa dapat memahami konsep dengan baik dan mudah apabila belajar menggunakan kegiatan kelompok. Selain itu sebanyak 73% responden tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan kegiatan kelompok saat mengajar dan setuju kegiatan kelompok dapat mengaktifkan situasi belajar, membantu mengingat materi dengan baik, dan mengembangkan kreatifitas serta inovasi mahasiswa. Hal ini disebabkan belajar dengan kelompok menuntut mahasiswa melakukan sendiri atau berkelompok langkah penyelesaian masalah, baik yang memerlukan keaktifan fisik (gerakan anggota badan) maupun keaktifan mental (berpikir).

Dari sudut peningkatan demokratisasi pendidikan, kegiatan kelompok saat proses pembelajaran berlangsung, mampu mengembangkan ketrampilan komunikasi, seperti mengemukakan pendapat, argumen, dan menulis laporan kegiatan belajar, mengembangkan sikap bekerja sama dan menghargai pendapat teman sekelas dalam menyelesaikan masalah. Hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan di lapangan, bahwa mahasiswa sangat antusias menyelesaikan tugas yang diberikan dosen secara online dengan saling berkomunikasi antar sesama mahasiswa.

Pemberian kuis oleh dosen mampu menyenangkan mahasiswa selama belajar dan mampu meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. Tetapi hasil survei tersebut, yaitu hanya 64% responden yang setuju pemberian kuis saat mengajar. Dari hasil penelitian di atas, maka sangat diharapkan agar semua dosen dapat memberikan kuis selama proses belajar mengajar, sehingga dapat membuktikan sendiri manfaat kuis tersebut bagi mahasiswa.

Hasil angket C memberikan informasi bahwa pada tahun ini sebanyak 65% dosen pernah melakukan penelitian, sedangkan sisanya belum pernah melaksanakan

DOI 10.31537/speed.v5i2.629

penelitian, karena keterbatasan pengetahuan tentang penelitian.

Responden yang telah melaksanakan penelitian maupun yang belum melaksanakan penelitian, mengakui untuk melaksanakan penelitian diperlukan waktu, tenaga dan biaya yang lebih banyak, baik dalam persiapan maupun pelaksanaan penelitian. Di lain pihak, dosen dikejar target untuk menyelesaikan materi dan tugas-tugas lain, sehingga 6 orang atau 35% responden secara jujur menjawab belum pernah sama sekali melaksanakan penelitian.

Walaupun sebagian responden yang mengalami hambatan untuk melaksanakan penelitian, namun semua responden menyadari akan pentingnya penelitian untuk dilaksanakan. Dosen mengusulkan penelitian tersebut kepada pihak lembaga yang mengalokasikan dana penelitian untuk dosen 1 kali dalam 1 tahun. Besar kecilnya dana tersebut tentunya tergantung pada kondisi keuangan dan bobot penelitian. Pelaksanaan penelitian tersebut tentunya akan memberikan warna lain dalam proses belajar bagi mahasiswa.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Semangat kerja dosen UNIPAR dalam melaksanakan proses pembelajaran online relatif tinggi.
2. Kinerja dosen UNIPAR dalam melaksanakan pembelajaran online relatif tinggi.
3. Korelasi positif signifikan antara semangat kerja dan kinerja dosen UNIPAR dalam melaksanakan pembelajaran online.

Saran

1. Dosen UNIPAR hendaknya lebih meningkatkan semangat kerja dalam bekerja sama.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan dan menambah variabel penelitian. Khususnya penelitian di bidang pendidikan,

DAFTAR RUJUKAN

Aditia, D., & Nasution, D. (2019). *Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan*. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*. *5*(1), 71–80. https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441 (Online). Diakses 05 Januari 2022.

Anwar, M., Qadri, M. N., & Kalsum, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII / Wirabuana. *Sigma: Journal of Economic and Business*, *1*(79), 46–64. Diakses tanggal 10 Desember 2021.

Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.

Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang*. *8*(2), 119–129. Diakses tanggal 02 Januari 2022.

Basri, S. K., & Rauf, R. 2021. *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pendahuluan*. journal of Management, 4(1), 103–120. https://doi.org/10.37531/yum.v11.76

Davis, K. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.

habibi, A. 2020. *Normal Baru Pasca Covid-19*. Buletin Hukum dan keadilan Vol. 4 No. 1. http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15809. diakses 09 Januari 2022.

Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua*. Penerbit : BPFE.

Karsisni, K., Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. 2016. *PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPKAD) SEMARANG*. Journal of Management, 2(2). Diakses tanggal 05 Januari 2022.

Mangkunegara, A. A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. PT Remaja Rosdakarya.

Mu'ah, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.

Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. 2020. *Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama*. *Accumulated Journal*, *2*, 1–14. Diakses tanggal 10 Januari 2922.

Sanosra, A., Ade, P., & Qomariah, N. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cahaya Ilmu.

Yenti, S. 2019. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Pesisir Selatan*. *Journal of Education on Social Science*, *3*(2), 79–90. Diakses tanggal 11 Januari 2022.