

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR SELAMA PANDEMI COVID-19

RUSDI JAYADI, MUHAMMAD YAHYA, EKA DAMAYANTI
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Email: rusdijayadi@gmail.com, yahya_uinmks@yahoo.co.id,
eka.damayanti@uin-alauddin.ac.id

(Article History)

Received May 21, 2021; Revised December 06, 2021; Accepted December 11, 2021

Abstract: *The Effect of Work Discipline on Employee Performance at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at UIN Alauddin Makassar During the Covid-19 Pandemi.*

The Covid-19 pandemi has changed the work climate which has an impact on employee performance. One of the factors suspected of being the cause is that employee discipline has begun to decrease since the Work From Home (WFH) policy. This study aims to prove the influence of work discipline on employee performance at the Tarbiyah and Teacher Training Faculty of UIN Alauddin Makassar during the Covid-19 pandemi. This ex post facto type of quantitative research has the subject of this research, namely all employees at the Tarbiyah and Teacher Training Faculty of UIN Alauddin Makassar totaling 40 people. The data collection technique used a questionnaire whose results were analyzed using simple regression analysis. The results showed that there was a significant influence between work discipline on employee performance at the Tarbiyah and Teacher Training Faculty of UIN Alauddin Makassar during the Covid-19 pandemi. This is based on the results of the calculation of the hypothesis test value of $p = 0.00$ ($p < 0.05$) and $t = 14.855 > t_{table} = 1.685$ so H_a is accepted, which means that work discipline has a significant effect of 85.3% on employee performance at the Tarbiyah and Teacher Training Faculty of UIN Alauddin Makassar during the Covid-19 pandemi with the regression line equation $Y = 7.93 + 0.890X$. This means that if work discipline increases by 1 point, the employee's performance will increase by 0.890 points at a constant 7.93. Thus, the better work discipline, the performance of employees at the Tarbiyah and Teacher Training Faculty of UIN Alauddin Makassar during the Covid-19 pandemi is also getting better.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, The Covid-19 Pandemi.*

Abstrak: *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Selama Pandemi Covid-19*

*Pandemi Covid-19 telah mengubah iklim kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Salah satu factor yang dicurigai sebagai penyebab adalah disiplin pegawai mulai berkurang sejak adanya kebijakan *Work From Home* (WFH). Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan terdapatnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19. Penelitian kuantitatif jenis ex post facto ini memiliki subjek penelitian ini yakni seluruh pegawai pada*

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang hasilnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis nilai $p = 0.00$ ($p < 0,05$) dan $t_{hitung} = 14,855 > t_{tabel} = 1,685$ sehingga H_a diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan sebesar 85,3% terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 dengan persamaan garis regresi $Y = 7,93 + 0,890X$. Artinya jika disiplin kerja meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,890 poin pada konstanta 7,93. Dengan demikian semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 juga semakin baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pandemi Covid-19

PENDAHULUAN

Adanya pandemi Covid-19 (*Corona Virus Diseases-19*) yang menghebohkan dunia yang mulai menyebar di kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada 31 Desember 2019 lalu sangat meresahkan. Penyebarannya yang sangat cepat hampir ke seluruh penjuru dunia termasuk di Indonesia. Dalam situs Pariangan News yang ditulis oleh Nuryana (2020) mengungkapkan bahwa sulitnya menangani wabah ini telah membuat para pemimpin dunia menerapkan kebijakan yang sangat ketat untuk memutuskan rantai penyebaran Covid-19. Adanya pembatasan interaksi sosial (*social distancing*) dalam masyarakat berdampak negatif karena menghambat pertumbuhan dan kemajuan di segala bidang. Namun tidak ada pilihan lain, sebab langkah seperti ini yang dianggap paling efektif. Tidak terkecuali pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin yang juga memberlakukan pembatasan interaksi sosial bagi para dosen, karyawan, maupun mahasiswa, sehingga menyebabkan mereka harus melaksanakan segala prosedur administrasi dan perkuliahan dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Dosen tetap memberikan kuliah kepada mahasiswa, begitupun dengan para karyawan yang akan tetap melayani mahasiswa selama pandemi Covid-19.

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar sebagai salah satu fakultas di UIN Alauddin Makassar tetap terus berupaya melakukan pelayanan kepada masyarakat khususnya pada mahasiswa untuk menghasilkan manusia-manusia yang terdidik. Menurut Marjuni (2017) manajemen perguruan tinggi harus siap mengatur segala aspek pendidikan dan pengajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang termuat dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, kegiatan pelayanan mahasiswa tetap berjalan dengan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis. Sesuai dengan

kebutuhan mahasiswa saat ini, perlunya kinerja tidak terlepas dari kebutuhan akan penataan organisasi yang perlu dilakukan secepatnya.

Dalam kondisi yang seperti sekarang ini, peran pegawai dianggap sangat penting dalam hal pemanfaatan dan pengembangan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi dapat tetap menghasilkan kinerja yang baik dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada mahasiswa di tengah pandemi Covid-19. Wibowo (2014) menjelaskan bahwa berhasil dan suksesnya kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas pegawainya sendiri, sehingga sangat dibutuhkan pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja. Untuk mengukur kinerja suatu lembaga sebaiknya dilakukan melalui tampilan kinerja dan pegawainya, sebab unsur pegawai sangatlah menentukan kinerja suatu organisasi.

Mangkunegara (2011) mengungkapkan bahwa kinerja suatu pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, disamping itu kinerja memiliki makna yang lebih luas, tidak hanya dipandang sebagai hasil kerja tetapi juga sebagai proses pekerjaan yang berlangsung. Sementara itu, Suhartini (2012) mengartikan kinerja pegawai sebagai suatu pencapaian, prestasi kerja yang dicapai, serta kemampuan kerja yang berkaitan dengan perkantoran.

Di masa pemberlakuan *social distancing* berpotensi terjadi kelonggaran dalam pelayanan yang dapat berimplikasi pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak selalu berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam bekerja, namun juga berkaitan dengan disiplin pegawai. Disiplin pegawai merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam menjalankan serta mematuhi norma-norma atau aturan yang diberlakukan dalam suatu lembaga (Singomedjo, 2000). Menurut Sutrisno (2014) disiplin kerja dapat dilihat dari kondisi maupun sikap hormat seseorang pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang berlaku dalam lembaga.

Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar merupakan unsur pelaksana manajemen yang mengurus semua tentang kebutuhan administrasi mahasiswa. Berdasarkan pengamatan peneliti (April 2020) pada pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan selama pandemi Covid-19 saat pemberlakuan *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO), masih terdapat berkas mahasiswa yang tercecer, tidak tepat waktu dalam melayani meskipun sudah masuk jam kerja, mahasiswa memerlukan waktu yang lama dalam antri dilayani. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti (8 Mei 2020) kepada mahasiswa yang pernah mengalami dan merasakan pelayanan administrasi, diantaranya J: menyampaikan bahwa saat jam kerja berlangsung, masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam melayani mahasiswa, seperti istirahat sebelum pada waktunya, masih ada pegawai terlambat masuk dan masih

menggunakan jam istirahat yang cukup lama. **M:** menyampaikan bahwa pengurusan pada administrasi kurang memperhatikan kenyamanan mahasiswa, seperti lambatnya proses pengurusan persuratan. **N:** menyampaikan semestinya sebelum menerima pegawai sebagai pelayanan administrasi, semestinya diselenggarakan penyeleksian dengan ketat karena pelayanannya kurang baik, serta selektif antara mahasiswa yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka artikel ini untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian jenis *expost facto* untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai yang ada di bagian akademik Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar yang berjumlah sebanyak 40 orang. Peneliti mengambil seluruh pegawai menjadi sampel sebanyak 40 orang berdasarkan teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling jenuh adalah teknik semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket kinerja dan disiplin pegawai yang sebelumnya telah divalidasi konten oleh validator yang berjumlah dua orang. Validitas pada penelitian ini juga dilakukan pengujian dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir pada taraf signifikansi 5% (0,05). Selain itu juga dilakukan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier sederhana yang dilakukan setelah melalui uji prasyarat analisis (uji normalitas dan uji linieritas).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data deskriptif disiplin kerja pegawai diperoleh skor minimum 33, skor maksimum 79, nilai rata-rata sebesar 58 dan standar deviasi 10. Sehingga dari tabel distribusi tersebut diperoleh hasil kategorisasi disiplin kerja yang disajikan pada Tabel 1:

Tabel 1. Kategorisasi Disiplin Kerja Pegawai

Rumus	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x < (\mu - 1\sigma)$	$x < 48$	Rendah	5	13%
$(\mu - 1\sigma) \leq x < (\mu + 1\sigma)$	$48 \leq x < 68$	Sedang	28	70%
$(\mu + 1\sigma) \leq x$	$\leq x 68$	Tinggi	7	18%
Total			40	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Tabel 1 diketahui bahwa kategori/kriteria tingkat disiplin kerja dari 40 responden terdiri atas beberapa kategori, yaitu: (1) Kategori rendah yang memperoleh 5 responden dengan persentase 13%. (2) Kategori sedang yang memperoleh 28 responden dengan persentase 70%. (3) Kategori tinggi yang memperoleh 7 responden dengan persentase 18%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar sebagian besar berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan 28 responden (70%) pada kategori tersebut.

Selanjutnya data deskripsi kinerja pegawai diperoleh skor minimum 30, skor maksimum 78, nilai rata-rata sebesar 60 dan standar deviasi 10. Sehingga dari tabel distribusi tersebut diperoleh data kategorisasi kinerja pegawai yang disajikan pada Tabel 2:

Tabel 2. Kategorisasi Kinerja Pegawai

Rumus	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x < (\mu - 1\sigma)$	$x < 50$	Rendah	4	10%
$(\mu - 1\sigma) \leq x < (\mu + 1\sigma)$	$50 \leq x < 69$	Sedang	30	75%
$(\mu + 1\sigma) \leq x$	$\leq x 69$	Tinggi	6	15%
Total			40	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa kategori/kriteria tingkat kinerja pegawai dari 40 jumlah responden terdiri atas beberapa kategori, yaitu: (1) Kategori rendah yang memperoleh 4 responden dengan persentase 10%. (2) Kategori sedang yang memperoleh 30 responden dengan persentase 75%. (3) Kategori tinggi yang memperoleh 6 responden dengan persentase 15%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar sebagian besar berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan 30 responden (75%) pada kategori tersebut.

Sebelum dilakukan uji analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitasnya menunjukkan nilai signifikansi 0,200 ($p > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Begitu pula dengan hasil uji linearitasnya menunjukkan nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y. Karena telah memenuhi prasyarat normalitas dan linearitas maka dilakukan analisis regresi sederhana berdasarkan rumus statistik.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

XY	X ²	Y ²
141.695	138.534	145.534

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Nilai b dapat dihitung sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{40(141.695) - (2.320)(2.382)}{40(138.534) - (2.320)^2}$$

$$b = \frac{(5.667.800) - (5.526.240)}{(5.541.360) - (5.382.400)}$$

$$b = \frac{141.560}{158.960} = 0,890$$

Nilai a dapat dihitung sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$a = \frac{2.382 - 0,890(2.320)}{40}$$

$$a = \frac{317,2}{40} = 7,93$$

Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,93 + 0,890X$$

Hasil perhitungan persamaan regresi sederhana di atas menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,890 poin pada konstanta 7,93. Dengan demikian semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 juga semakin baik.

Selanjutnya, nilai uji r dipaparkan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{40(141.695) - (2.320)(2.382)}{\sqrt{(40(138.534) - (2.320)^2)(40(145.534) - (2.382)^2)}}$$

$$r = \frac{5.667.800 - 5.526.240}{\sqrt{(5.541.360) - (5.382.400)(5.821.360) - (5.673.924)}}$$

$$r = \frac{141.560}{\sqrt{(158.960)(147.436)}}$$

$$r = \frac{141.560}{\sqrt{23,436}}$$

$$r = \frac{141.560}{1533,088} = 0,924$$

Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,924 yang bersifat positif, yang berarti

terjadi hubungan searah antara variabel X dan Variabel Y, jika disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 juga mengalami peningkatan.

Nilai t_{hitung} (uji t) dipaparkan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,924\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(131,88)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,924)(6,164)}{\sqrt{1-0,853}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,695}{\sqrt{0,147}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,695}{0,383} = 14,855$$

Adapun formula hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0 = \rho < 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19;
2. $H_a = \rho > 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19.

Penentuan taraf nyata α dan t_{tabel} , di mana nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), $db = n-2 = 40-2 = 38$, dan $t_{tabel} = t_{(0,05)(38)} = 1,685$. Dengan kriteria pengujian yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan sebelumnya, diperoleh $t_{hitung} = 14,855$ dan $t_{tabel} = 1,685$ pada taraf signifikan 5% (0,05). Apabila dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_0) ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19, maka dapat diketahui melalui rumus Koefisien Determininasi, yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,924^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,853 \times 100\% = 85,3\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 sebesar 85,3% yang selebihnya dipengaruhi oleh factor (variable) lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan disiplin kerja seluruh pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 yang memiliki frekuensi terbanyak berada pada interval 54-60 (kategori *sedang*) yaitu sebanyak 12 orang pegawai dengan persentase 70% yang berada pada interval tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 masih perlu ditingkatkan/belum maksimal.

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan lembaga. Dengan demikian, apabila peraturan atau ketetapan yang telah ada tersebut sering dilanggar atau diabaikan, maka pegawai dianggap memiliki disiplin kerja yang buruk. Disiplin kerja merupakan suatu proses, kesediaan, serta perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan atau kesepakatan yang telah berlaku. Disiplin kerja dapat dipandang sebagai sesuatu yang memiliki manfaat besar, baik untuk kepentingan lembaga maupun untuk kepentingan para pegawainya. Dalam suatu organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Selanjutnya bagi pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sutrisno, 2014). Menurut Muflihah (2016) kata disiplin lebih mengarah pada seseorang terhadap aturan dalam mencapai aturan kerja, bermutu, dan tepat (Hizbul, 2016).

Hasibuan (2012) mengartikan kata disiplin sebagai suatu keadaan tertentu dimana mereka yang bergabung dalam organisasi dengan senang hati patuh dan tunduk terhadap peraturan-peraturan yang ada. Sedangkan kerja sebagaimana yang didefinisikan oleh Hasibuan (2012) merupakan segala aktivitas yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Sementara itu, Singomedjo (2000) menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seorang pegawai untuk patuh dan taat terhadap norma-norma peraturan yang telah diberlakukan di sekitarnya.

Tingkat disiplin kerja suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya; tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi atau hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Malayu, 2017). Selanjutnya Singomedjo dalam Sutrisno (2014) memaparkan tentang hal-hal yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai, yaitu; besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam

mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Disiplin kerja menurut Darsono dan Siswandoko dalam Satrianegara (2013) yang mengemukakan bahwa disiplin diklasifikasi beberapa jenis, yaitu; disiplin preventif, disiplin positif, disiplin *progresif* (Faiz, 2013). Sementara itu Malayu (2017) mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi instansi maupun para pegawai. Bagi instansi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja pegawai juga bertambah, sehingga berpengaruh dengan kinerjanya (Suwondo & Sutanto, 2015). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Nurrofi (2012) bahwa disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Lijan Poltak Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kemampuan dalam bekerja tidak hanya bagian dari kinerja pegawai, melainkan juga tentang disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singomedjo, 2000). Abdullah (2015) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku yang konsisten yang dilakukan secara berulang sehingga terbentuk suatu pola kebiasaan. Selanjutnya Sutrisno (2014) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Sementara itu, Beno (2016) menjelaskan bahwa setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Ulil Asmi (2015) bahwa rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu, ini menunjukkan besarnya rasa kepedulian dan kesadaran pegawai terhadap pencapaian instansi.

Kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 memiliki frekuensi terbanyak pada interval 58-64 (kategori sedang) sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase 75% yang berada pada interval tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 masih perlu ditingkatkan atau belum maksimal.

Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan kinerja yang tinggi tanpa adanya hubungan dan keinginan sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi misi organisasi. Wirawan mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor-faktor, antara lain; faktor internal dan faktor eksternal (Wirawan, 2009). Lijan Poltak Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Malayu Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Samsuddin dalam Suharti menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Suhartini, 2012). Dalam penelitian Eka Suhartini (2015) bahwa banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Menurut Dessler dalam Muhammad Busro (2018) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut; kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai, supervisi yang dilakukan oleh pimpinan, kehadiran pegawai dan konservasi yang ditunjukkan oleh pegawai yang meliputi; kemampuan melakukan pencegahan akan kerusakan, tingkat penghematan terhadap bahan habis pakai yang dimiliki perusahaan/kantor, kemampuan menghindari kerusakan alat, dan kemampuan melakukan pemeliharaan peralatan.

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas pegawainya sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan (Wibowo, 2014). Dalam mengukur kinerja suatu lembaga, sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dan pegawainya karena kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya. Ada berbagai ungkapan dari beberapa pakar, diantaranya kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Suhartini (2012) menjelaskan bahwa sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, serta kemampuan kerja berkaitan dengan peralatan kantor merupakan bagian dari kinerja pegawai. Sementara itu, Jafar dan Wahyuni (2016) mengungkapkan bahwa pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Arianty,

2014). Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya, sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan instansi (Yullyanti, 2009). Kemudian kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas instansi, apakah kinerja pegawai telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai (Sofyan, 2013).

Pada penelitian ini diperoleh t_{hitung} sebesar 14,855 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,685 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 yang pengaruhnya sebesar 85,3 % yang selebihnya dipengaruhi oleh faktor (variable) lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Hasil perhitungan persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,890 poin pada konstanta 7,93. Dengan demikian semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 juga semakin baik.

Hasil penelitian dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Nuracto Sofiati (2015) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini ditunjukkan dengan baiknya pelaksanaan karyawan dalam bentuk preventif, dan *progresif*. Hasil penelitian yang sama juga ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ulil Asmi (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2015) yang menyatakan bahwa politik organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati (2014) menunjukkan bahwa dalam memberikan hasil kerja secara optimal agar sesuai dengan target yang diharapkan dan ketepatan waktu yang meliputi penyelesaian pekerjaan dilakukan dengan standar waktu yang ditentukan. Lebih lanjut lagi oleh Kasmawati (2014) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efektif dan efisiennya kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja yang dimiliki instansi yang dimana dalam penelitian ini, peneliti fokus pada kinerja pegawai sebagai hal yang dibutuhkan oleh kemajuan instansi dan disiplin kerja yang harus dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya demi kemajuan instansi.

PENUTUP/SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 yang pengaruhnya sebesar 85,3% yang selebihnya dipengaruhi oleh faktor (variabel) lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Hasil perhitungan persamaan regresi sederhana menunjukkan

bahwa jika disiplin kerja meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,890 poin pada konstanta 7,93. Dengan demikian semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar selama pandemi Covid-19 juga semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1), 153–169. <https://doi.org/10.24252/minds.v2i1.4639>.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.189>.
- Asmi, U. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sermani Steel Makassar*. UIN Alauddin Makassar.
- Beno, J. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*, 20(1). Retrieved from <http://jurnal.stimart-amni.ac.id/index.php/JSTM/article/view/218>.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jafar, A., & Wahyuni. (2016). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal MINDS (Manajemen Ide Dan Inspirasi)*, 3(1), 1–26. <https://doi.org/10.24252/minds.v3i1.4605>.
- Kasmawati. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sermani Steel Makassar*. UIN Alauddin Makassar.
- Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Roskadya.
- Marjuni. (2017). Aktualisasi Peran dan Tantangan Perguruan Tinggi Islam dalam Pencerahan dan Pencerdasan. *Al-Ulum: Jurnal Studi Islam*, 17(2), 474–490. <https://doi.org/10.30603/au.v17i2.238>.
- Muflihini, M. H. (2016). Manajemen Disiplin Kerja: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 19(1), 66–75. <https://doi.org/10.24252/lp.2016v19n1a6>.
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1). Retrieved from <http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/33>.
- Nuryana, A. N. (2020). *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Dunia Pendidikan*.

Retrieved from <https://kabar-priangan.com/dampak-pandemi-Covid-19-terhadap-dunia-pendidikan/>.

- Rismawati. (2015). *Pengaruh Politik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Telekomunikasi Indonesia TBK (Telkom)*. UIN Alauddin Makassar.
- Satrianegara, F. (2013). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: UIN Alauddin Press.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singomedjo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sofiati, O. N. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang). *Prosiding Manajemen*. <https://dx.doi.org/10.29313/v0i0.803>.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1). Retrieved from <https://jurnal.unimal.ac.id/miej/article/view/24>.
- Suhartini. (2012). *Kinerja Pegawai (Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja)*. Makassar: Alauddin University Press.
- Suhartini, E. (2015). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum UINAM). *Jurnal MINDS (Manajemen Ide Dan Inspirasi)*, 2(1), 61–78. <https://doi.org/10.24252/minds.v2i1.4633>.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. Ke-6)*. Jakarta: Kencana.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, 17(2), 145–154. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yullyanti, E. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 131–139. Retrieved from <http://journal.ui.ac.id/index.php/jbb/article/viewArticle/615>.