

Analisis Pengaruh Media Sosial dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Kota Jambi pada Era Digital Modernisasi

¹Fakhrul Rozi Yamali, ¹Venny Yusiana, ¹R. Adisetiawan, ²Ririn Noviyanti Putri

¹Universitas Batanghari Jambi

²Universitas Kader Bangsa, Palembang

Correspondence: fakhrul_65@yahoo.co.id, r.adisetiawam@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh media sosial dan motivasi terhadap kinerja dosen universitas swasta di Kota Jambi. Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif dengan metode analitik observasional dengan rancangan dalam penelitian ini berupa pendekatan *cross sectional study*. Responden dalam penelitian ini yaitu sebagian dosen yang berada di Universitas Swasta Jambi yang berjumlah 240 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel media sosial dan motivasi terhadap kinerja dosen universitas swasta di Kota Jambi.

Kata kunci : media sosial, motivasi, kinerja dosen.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of social media and motivation on the performance of private university lecturers in Jambi City. This study is a quantitative study with an observational analytical method with a design in this study in the form of a cross-sectional study approach. Respondents in this study were some of the lecturers at Jambi Private University, totaling 240 people. The results of this study indicate that simultaneously and partially there is a positive and significant influence between the variables of social media and motivation on the performance of private university lecturers in Jambi City.

keywords: social media, motivation, lecturer performance.

PENDAHULUAN

Dunia saat ini memasuki zaman baru yang disebut dengan zaman Revolusi Industri 4.0 (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Periode revolusi industri telah menjadi bahan pembicaraan dunia terutama di Republik Indonesia ini. Saat periode abad 18 yang disebut dengan periode perubahan ditandai dengan dimulainya inovasi mesin uap, disaat itulah dikatakan sebagai periode Perubahan Industri 1.0. Disaat periode abad ke 19 sampai abad ke 20 ditemukannya listrik dan kemudian disebut dengan periode perubahan Industri 2.0. Pada periode tahun 1970 barulah awal dimulainya periode perubahan industri 3.0 dan disaat periode inilah manusia telah memanfaatkan teknologi komputer. Rentang waktu tahun 2010an dunia sudah menginjak periode Perubahan Industri 4.0 dengan penggunaan teknologi perancangan kecerdasan dan semua dilakukan dengan konsep teknologi hingga saat ini (Cholily dkk, 2019).

Periode Perubahan Industri 4.0 disebut juga dengan periode digital, karena telah menyebarnya informasi, pengetahuan dengan melampaui batas dan jarak, ruang, waktu dan tempat dengan sangat pesat keseluruh penjuru dunia. Pada era digital dewasa saat ini orang bisa mempelajari dan mendapatkan berbagai cabang ilmu dari cara menelusuri dengan belajar melalui sumber utama. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan waktu, manusia telah memanfaatkan berbagai kecanggihan teknologi pada media online dalam berbagai pencarian informasi, untuk mendapatkan informasi dengan mudah dan cepat pada media sosial disuguhkan berbagai cara guna membuat komunikasi yang sangat mudah (Nana & Surahman, 2019).

Pemanfaatan internet dan sosial media dengan perangkat elektronik menjadi gaya hidup baru di era sekarang ini, dan telah terlihat dari berbagai sikap masyarakat dimulai dari para generasi muda menyongsong era baru di seluruh pelosok penjuru dunia, tidak terkecuali generasi muda Indonesia dalam

pemanfaatan internet dan sosial media yang telah memberikan berbagai kemudahan untuk mengakses juga pencarian dari bermacam jenis kebutuhan informasi sosial media dikalangan masyarakat dilihat dari sudut positifnya mempunyai ragam manfaat untuk masyarakat (Novialumi, 2019).

Perkembangan sosial media sangat berdampak pada perkembangan gaya hidup baru, sosial media yang juga di harapkan dapat memberikan produktivitas terbaik dan mendapatkan kinerja perusahaan dengan baik. Kinerja perusahaan yang memberikan hasil baik terlihat dari banyaknya aspek yang terpenuhi untuk mencapai kinerjanya, antara lain terlihat dari hasil kerja, disiplin, jujur, kerjasama, kreatif, kepemimpinan, prakarsa, kepribadian, cakap juga bertanggung jawab (Marsal & Hidayati, 2018). Sumber daya manusia merupakan sudut terpenting penting didalam capaian pendidikan pada institut ataupun universitas. Institut atau universitas tidak dapat berfungsi bila tidak ada sumber daya manusia sebagai dosen, oleh sebab itu semua lembaga pendidikan seperti institut sangat perlu memikirkan dan mendorong para dosen untuk berkinerja tinggi (Novialumi, 2019).

Pada abad ke-21 sekarang ini, dosen diharapkan bisa menggunakan teknologi digital agar bisa mendesain proses belajar yang kreatif. Dosen harus bisa menggunakan dan menguasai teknologi informasi agar bisa menunjang proses belajar didalam kelas mengikuti perkembangan zaman pada peserta didik. Teknologi informasi sudah menjadi kebutuhan didalam proses belajar di zaman serba digital dimasa sekarang ini, teknologi informasi telah menjadi sarana dan prasarana yang layak untuk dikelola dalam menunjang proses belajar (Notanubun, 2019)

Aspek para dosen sangat menarik untuk di kaji terkait aspek kinerjanya, karena kinerja dosen bagian terpenting pada penyelenggaraan pendidikan. Kinerja dosen terpantau sangat belum optimal. Faktor faktor dosen berkinerja tidak optimal diantaranya pengabaian kelengkapan administrasi, mengabaikan tugas yang diberikan dalam proses belajar, proses evaluasi belajar yang tidak optimal, minimnya materi dan alat peraga, penggunaan metode dan model pembelajaran hanya itu itu saja sehingga tidak menarik, juga kurang baiknya rencana pembelajaran semester (RPS) yang disiapkan dosen (Syafarina & Setiawan, 2019).

Selain itu menurut Gibson (2012) menyatakan ada faktor-faktor di perguruan tinggi yang mempengaruhi kinerja dosen diantaranya faktor psikologis, termasuk intelektual /mental, sikap, persepsi, kepribadian, belajar dan motivasi. Motivasi disini adalah sikap antusiasme dan persistensi pada pelaksanaan kegiatan. Dimensi motivasi antara lain : (1) tekun mengerjakan tugas dosen, (2) ulet menghadapi masalah, (3) menunjukkan minat pada banyak hal, (4) bekerja mandiri, (5) menyukai tantangan, (6) memiliki keyakinan. Semua dimensi motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja dosen di suatu perguruan tinggi.

Pengukuran kinerja dosen di perguruan tinggi, dapat dilihat pada hasil capaian tugas tridharma perguruan tinggi yang tercermin dari banyaknya dosen yang mencapai atau menduduki jabatan fungsional pada jenjang yang tinggi. Kurangnya dosen yang menempati jabatan fungsional Lektor Kepala walaupun syarat pendidikan telah terpenuhi hal ini menunjukkan kinerja para dosen universitas swasta di kota Jambi belum mencapai optimal, kondisi ini terlihat baru ada 2 orang dosen yang menduduki jabatan Guru Besar di perguruan tinggi swasta dalam provinsi Jambi, walaupun kualifikasi dari sisi pendidikan telah terpenuhi

Namun, jumlah dosen yang belum memiliki jabatan fungsional juga masih ada, bila dilihat dari kualifikasi pendidikan semestinya seluruh dosen sudah ada jabatan fungsional dan tentunya telah tersertifikasi dosen, masalah inilah yang menjadi bukti bahwa tidak semua dosen mencapai kinerja yang tinggi, guna mencapai jabatan fungsional para dosen harus melaksanakan tridharma perguruan tinggi secara proporsional. Melihat dari kenyataan yang ada dilapangan, kinerja para dosen pada Universitas swasta di kota Jambi belum optimal. Penggunaan dan pemanfaatan media sosial serta adanya motivasi yang tinggi dari individu seorang dosen saat ini bisa membantu para dosen untuk mampu melaksanakan tri dharma lebih efisien dan efektif agar bisa menghasikan kinerja tinggi para dosen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh media sosial dan motivasi terhadap kinerja dosen universitas swasta di Kota Jambi Pada Era Digital Modernisasi.

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode analitik observasional penyebaran kuesioner, dan desain di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Populasi didalam penelitian ini merupakan seluruh dosen tetap pada universitas swasta di kota Jambi, jumlah keseluruhan dosen tetap baik yang mempunyai NIDN maupun NIDK sebanyak 603 orang, dari jumlah tersebut 13%

nya belum mempunyai indek sinta kemdikbud dikti. Sampel dalam penelitian merupakan sebagian populasi para dosen yang berada di Universitas Swasta di Kota Jambi dan pengambilan sampel dengan metode voluntary sampling dengan jumlah sampel sebesar 240 orang. Analisis data dengan menggunakan analisis univariat, analisis bivariat dan uji F.

HASIL

Tabel 1
Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Independen dan Variabel Dependen

No	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	104	43,3
2	Perempuan	136	56,7
Pendidikan			
3	Strata-2	178	74,2
4	Strata-3	62	25,8
Jabatan Fungsional			
5	Asisten Ahli	78	32,5
6	Lektor	146	60,8
7	Lektor Kepala	10	4,2
8	Guru Besar	2	0,8
9	Tenaga Pengajar	4	1,7
Masa Kerja			
10	1-5 Tahun	4	1,7
11	5-10 Tahun	78	32,5
12	> 10 Tahun	158	65,8
Media Sosial			
13	Tidak Efektif	52	21,7
14	Efektif	188	78,3
Motivasi			
15	Kurang Baik	130	54,2
16	Baik	110	45,8
Kinerja Dosen			
17	Kurang Baik	128	53,3
18	Baik	112	46,7
Jumlah		240	100,0

Sumber: data olahan

Berdasarkan analisis univariat dapat diketahui untuk karakteristik responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebesar 56,7%, berpendidikan strata-2 sebesar 74,2%, sebagian besar memiliki jabatan fungsional lektor 60,8% dan masa kerja >10 tahun sebesar 65,8%. Sebagian besar responden menyatakan bahwa media sosial efektif sebesar 78,3%, sebagian besar motivasi dosen kurang baik sebesar 54,2% dan diketahui bahwa sebagian dosen juga berkinerja kurang baik sebesar 53,3%.

Tabel 2
Hubungan antara Media Sosial dengan Kinerja Dosen Universitas Swasta di Kota Jambi Pada Era Digital Modernisasi

Media Sosial	Kinerja Dosen				Total		p-value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak Efektif	42	80,8	10	19,2	52	100	0,013
Efektif	86	45,7	102	54,3	188	100	
Total	128		112		240		

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis bivariat diketahui bahwa dari 240 responden proporsi terbesar penggunaan media sosial yang tidak efektif dengan kinerja dosen yang kurang baik sebesar 80,8% sedangkan penggunaan media sosial yang efektif dengan kinerja dosen yang kurang baik sebesar 45,7%. Hasil dari uji statistik diperoleh dengan nilai p-value = 0,013 < 0,05, agar dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Media Sosial dengan Kinerja Dosen Universitas Swasta di Kota Jambi Pada Era Digital Modernisasi.

Hasil penelitian ini sejalan pada penelitian Danial dkk (2023) yang mengungkapkan bahwa kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo secara positif dan signifikan dipengaruhi variabel bebas media sosial, sesuai dengan Taufiq (2005) yang menyatakan bahwa media sosial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja dosen. Platform didalam pembelajaran berkelanjutan untuk dosen disediakan oleh media sosial. Forum grup diskusi, webinar, konferensi virtual dan diskusi secara ilmiah melalui online secara relevan bisa diikuti oleh dosen. Kemungkinan para dosen untuk bisa terus memperluas pengetahuan, mengembangkan keterampilan baru dalam berbagai bidang studi dosen bersangkutan. Energi dosen juga bisa diatur dengan sangat bijak dalam penggunaan media sosial dengan tidak mengganggu tugas dan keseimbangan tugas akademik utama.

Beberapa faktor kunci untuk meningkatkan kualitas pada pendidikan pada perguruan tinggi negeri ataupun swasta adalah sumber daya manusianya yaitu seorang dosen. Dosen yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang akan diberikan serta reputasi dari perguruan tinggi tersebut. Aset terpenting saat ini dalam mencapai tujuan, misi serta visi yang telah ditentukan oleh perguruan tinggi adalah para dosen yang ada didalam perguruan tinggi itu sendiri. Saat ini dengan adanya internet ataupun media sosial yang beragam tentunya memiliki pengaruh pada perilaku dan sikap dari dosen yang mana sikap dan perilaku ini bisa berdampak secara negatif dan berdampak secara positif (Novialumi, 2019).

Saat ini dengan berbagai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tentunya penggunaan media sosial telah masuk pada dunia pendidikan. Berdasarkan beberapa penelitian terkait, bahwa penggunaan media sosial ini dapat mempengaruhi kinerja seorang dosen di dunia pendidikan. Dampak yang ditimbulkan oleh media sosial dalam dunia pendidikan pada kinerja dosen tentunya ada beberapa dampak negatif maupun berdampak positif. Dampak negatif penggunaan media sosial yang tidak efektif pada dosen seperti penurunan produktivitas, terganggunya konsentrasi dan dapat meningkatkan resiko kesalahan dalam penyelesaian tugas-tugas secara akademik dikarenakan penggunaan media sosial yang tidak efektif. Sedangkan efek positif dalam penggunaan media sosial pada kinerja dosen yakni dapat menjalin dan mengembangkan hubungan atau silaturahmi dengan rekan sejawat dan mahasiswa. Selain itu, juga dapat membantu dosen dengan mudah mendapatkan informasi dalam tren pendidikan, teknologi serta dapat mengembangkan metode/cara belajar yang lebih efektif. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil penelitian bahwa penggunaan media sosial yang efektif dapat mempengaruhi kinerja dosen yang baik sebesar 54,3%.

Media sosial jika dapat dimanfaatkan dengan baik dan penggunaannya efektif maka dapat mempengaruhi kinerja dosen. Dampak positif yang diberikan oleh media sosial pada kinerja dosen dapat berupa penyampaian materi pembelajaran yang baik, menarik, serta jelas. Selain itu dampak media sosial para dosen juga dapat memberikan pengajaran yang efektif kepada mahasiswa dan dapat bersifat fleksibel seperti bisa memfasilitasi diskusi dan interaksi yang aktif serta dapat mengupgrade ilmu dengan mengikuti webinar online atau diskusi ilmiah secara online dengan pemanfaatan media sosial. Dampak positif pada penggunaan media sosial yang tidak kalah penting untuk kinerja dosen yaitu dalam melakukan aktivitas pengajaran dosen tidak ketinggalan perkembangan teknologi canggih saat ini yang berkembang pesat serta dapat berkontribusi dalam penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat yang bisa dilakukan oleh dosen sesuai dengan perkembangan bidang ilmu sehingga dapat tercapainya Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi.

Tabel 3
Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Dosen Universitas Swasta di Kota Jambi Pada Era Digital Modernisasi

Motivasi	Kinerja Dosen				Total		p-value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	116	89,2	14	10,8	130	100	0,009
Baik	12	10,9	98	89,1	110	100	
Total	128		112		240		

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3, hasil dari analisis bivariat diketahui bahwa dari 240 responden proporsi terbesar motivasi kurang baik dengan kinerja dosen yang kurang baik sebesar 89,2% sedangkan motivasi yang baik dengan kinerja dosen yang kurang baik sebesar 10,9%. Hasil dari uji statistik didapat

nilai p -value = 0,009 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Dosen Universitas Swasta di Kota Jambi Pada Era Digital Modernisasi.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Siregar dkk (2020) yang mendapatkan nilai variabel Motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nugraha dkk (2023) yang menghasilkan nilai motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Sehingga dapat dipahami semakin baik/tingginya persepsi para dosen terhadap motivasi kerja didapat baik/semakin tinggi juga kinerja dosen.

Motivasi kerja bagian faktor terpenting yang berpengaruh terhadap kinerja dosen, motivasi kerja tersebut merupakan suatu dorongan kejiwaan/mental yang timbul dari dalam dan dari luar diri para dosen didalam pelaksanaan tugas seorang dosen. Tugas bagi para dosen adalah beban tugas dan tanggung jawab didalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen dengan motivasi kerja tinggi dapat menghasilkan kinerja tinggi/baik juga. Seorang dosen harus mempunyai motivasi kerja sangat penting dalam menjamin untuk mencapai profesinya sebagai pendidik dan bisa hasilkan kinerja/prestasi kerja maksimal dalam menjalankan beban kerjanya (Moè et al, 2018)

Motivasi kerja merupakan bagian dari suatu dorongan atau keinginan yang datang dari dalam maupun dari luar diri dari individu seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Motivasi seorang dosen dalam proses mengajar adalah masalah yang sangat penting yang bisa berhubungan pada efektifitas pembelajaran dan bisa berhubungan dengan motivasi mahasiswa didalam pembelajaran (Han & Yin, 2016). Pendapat Trisnarningsih (2011) motivasi sangat penting dan diharapkan diharapkan ada pada setiap individu yang bekerja keras dan sungguh sungguh dalam menggapai kinerja tinggi/baik. Motivasi kerja dapat secara umum teridentifikasi melalui rangkaian kekuatan sebagai pendorong yang bisa dimunculkan melalui dorongan dari dalam diri dan dari luar diri masing-masing individu.

Motivasi kerja para dosen bisa memberikan energi yang bisa menggerakkan berbagai potensi diri untuk menciptakan harapan yang tinggi. Harapan yang bisa dilakukan dalam peningkatan kinerja dosen dengan motivasi kerja dalam peningkatan seluruh dimensi pada variabel motivasi kerja yaitu; pekerjaan itu sendiri, prestasi, penghargaan, tanggung jawab, pertumbuhan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan interpersonal, pembayaran, keamanan dan kebijakan perusahaan (Siregar dkk, 2020).

Tabel 4
Uji Signifikansi (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,442	2	68,991	62,779	,000 ^b
	Residual	28,767	238	1,256		
	Total	158,209	240			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat untuk nilai sig. = 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak, atau bisa disimpulkan bahwa dari persamaan regresi tersebut signifikan. Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa Media Sosial (X1), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y) di Universitas Swasta di Kota Jambi Pada Era Digital Modernisasi.

SIMPULAN

Hasil penelitin ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel media sosial dan motivasi terhadap kinerja dosen universitas swasta di Kota Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Prasetyo, B., Trisyanti, U., 2018. Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial. *IPTEK: Journal of Proceedings Series*, 5, 22-27
- Danial, A. R., Ibrahim, M., Karundeng, D. R., 2023. Pengaruh Media Sosial Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Gorontalo. *Seminar Nasional Hasil Riset Dan Pengabdian*, 5, 1942–1953.
- Gibson, J. L. 2012. *Organization Behavior, Structure, Processes*. New York: Mcgraw-Hill

- Han, J., Yin, H., 2016, Teacher Motivation Definition, Research, and Implications for Teachers. *Cogent Education*, 3(1)
- Marsal, A., Hidayati, F., 2018. Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan UIN Suska Riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 91-98.
- Moè, A., Katz, I., Alesi, M., 2018. Scaffolding for motivation by parents, and child homework motivations and emotions: Effects of a training programme. *The British journal of educational psychology*, 88(2), 323–344
- .Nana, Surahman, E., 2019. Pengembangan Inovasi Pembelajaran Digital Menggunakan Model Blended POE2WE di Era Revolusi Industri 4.0, *Prosiding SNFA (Seminar Nasional Fisika dan Aplikasinya)*, 4, 82-90
- Novialumi, A., 2019. Pengaruh Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*. 10(1), 43-51.
- Nugraha, D., Ami, M., Nurkomala, 2023. Pengaruh metode simulasi demonstrasi terhadap hasil belajar mahasiswa. *Jurnal Pena Edukasi*, 10(1), 1–8
- Siregar, S. U., Milfayetti, S., Hajar, I., Akmaluddin, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. *Jurnal Visipena*, 11(1), 172-179.
- Taufiq, A. M., 2005. *Dinamika Pemasaran: Jelajahi dan Rasakan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Trisnaningsih, S., 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 8(1), 83-94
- Cholily, Y. M., Putri, W. T., Kusgiarohmah, P. A., 2019. Pembelajaran di Era Revolusi Industri 4.0, *Seminar Nasional Penelitian Pendidikan Matematika (SNP2M) 2019 UMT*, 1-6
- Notanubun, Z., 2019. Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru di Era Digital (Abad 21). *Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan*. 3(1). 54-64
- Syafarina, G., Setiawan, A., 2019. Perancangan Aplikasi Rencana Pembelajaran Semester (RPS) untuk Meningkatkan Pencapaian Pembelajaran Bagi Dosen. *Technologia: Jurnal Ilmiah*. 10(4), 202-206