

Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam

¹*Jhon Firman Fau, ²Yurmanius Waruwu, ³Kristiurman jaya Mendrofa,
⁴Ferdinand Tharorogo Wau
^{1,2,3,4}Universitas Nias Raya
Nias Selatan, Indonesia

¹jhontelda@gmail.com, ²yurmaniuswaruwu@uniraya.ac.id, ³kris@uniraya.ac.id,
⁴fedhie@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 26/07/2023

Diterima : 02/08/2023

Dipublikasi : 02/08/2023

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di kantor camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, yang menjadi objek penelitian ini yakni seluruh pegawai di kantor camat Telukdalam, jenis penelitian yakni penelitian kuantitatif bersifat asosiatif sedangkan sumber data yaitu data primer dengan membagikan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel semangat kerja sedangkan variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan tetapi secara bersama-sama atau secara simultan variabel disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kombinasi yang baik antara disiplin kerja dan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong dan mendukung kedisiplinan dan semangat kerja yang positif di antara para pegawai.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kinerja Pegawai, Semangat kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi atau lembaga yang bersangkutan untuk mencapai misi dengan baik. Perencanaan memberikan kriteria yang harus dipenuhi oleh para manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan pengawasan digunakan dengan tujuan agar dapat mengawasi penyimpangan-penyimpangan dari rencana disebabkan oleh kejadian di luar penguasaan manajemen. Pada kenyataannya yang ada, sumber daya manusia yang handal, peningkatan kedisiplinan kerja, semangat kerja, merupakan faktor yang perlu dan penting untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan organisasi harus memperhatikan disiplin kerja dan semangat kerja. Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar kinerja tinggi. Semangat kerja turun jika disiplin kerja bermasalah. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu organisasi terkait. Sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis merupakan bagian dari disiplin. Disiplin kerja yang tinggi kepada pegawai di instansi pemerintah memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di tempat bekerja. Disiplin kerja yang baik berarti mematuhi atau mengikuti jadwal jam kerja,

prosedur kerja yang ditetapkan, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh pegawainya. Dengan demikian, bilakedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dapat dicapai, tapi kurang efektif dan efisien. Karena, disiplin kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja perlu ditingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, peningkatan disiplin kerja dan semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi juga berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai instansi pemerintah. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Kedisiplinan kerja dan semangat kerja yang tinggi pada pegawai instansi pemerintah dapat berdampak langsung terhadap peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang disiplin dan memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, responsif, dan efisien kepada masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

II. STUDI LITERATUR

Disiplin kerja

Disiplin kerja mengacu pada sikap, perilaku, dan kepatuhan seseorang terhadap aturan, norma, dan tanggung jawab yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam mencapai produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam lingkungan kerja. Menurut Rivai dan sagala dalam (Sumadhinata, 2018) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Manfaat dari memiliki disiplin kerja yang baik termasuk meningkatkan produktivitas, memperkuat citra profesional, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan meningkatkan kesempatan untuk kemajuan karir. Bagi perusahaan, karyawan yang disiplin juga membantu menjaga efisiensi operasional dan memberikan dampak positif pada budaya perusahaan secara keseluruhan

Semangat Kerja

Semangat kerja merujuk pada tingkat motivasi, antusiasme, dan semangat yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang dihadapinya. Semangat kerja adalah kualitas penting yang dapat membantu seseorang menjadi lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi secara positif di lingkungan kerja. Dalam organisasi, penting bagi manajemen untuk menciptakan budaya yang mendukung semangat kerja dan mengakui kontribusi karyawan yang bersemangat. Dukungan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang dapat membantu mempertahankan semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan. Selain itu, mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang dapat menghambat semangat kerja juga menjadi penting untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Menurut (Ni Made Dewi Kansa Putri, 2019) Pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi, apabila pegawai tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat kerja yang rendah.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Evaluasi kinerja bagian proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai mencapai tujuan-tujuan kerja yang telah ditetapkan dan sejauh mana mereka memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Menurut flippo dalam (Syahropi, 2016) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah Tingkat absensi, Kepuasan kerja, Kerjasama, Kedisiplinan Indikator kinerja harus dapat dihitung dan diukur agar dapat digunakan

sebagai dasar penilaian kinerja perusahaan dan perseorangan. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya kinerjanya perusahaan yang dapat dan tinggi dengan tersebut memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Penelitian yang dilakukan oleh (Siska Fajar Febriani, 2022) dengan judul Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi tani (koptan) jasa tirta sendang tulungagung dengan metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer dan hasil penelitian bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rezky Yulisari, Hasanuddin Remmang, 2021) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi sulawesi selatan dan hasil penelitian menyatakan bahwa menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Artinya jika disiplin pegawai mengalami peningkatan maka kinerja pegawai baik dan variabel semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan serta Pengujian secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo & Dewi, 2022) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Starfood international di lamongan dan hasil penelitian menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood International Lamongan dan Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Starfood International Lamongan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Garcia, 2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Aparat Desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka (Desa Meken Detung, Desa Kokowahor, Desa Watumilok, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja aparat dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja aparat

III. METODE

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di kantor camat Telukdalam, Kabupaten Nias Selatan

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Sugiyono, 2014) Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang akan diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 32 orang

3. Jenis dan Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait dan sumber data yaitu data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil kuesioner yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer

4. Teknik Pengumpulan data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan teknik analisis statistik untuk menjelaskan keterkaitan variabel terikat dengan variabel bebas, variabel bebas (displin kerja dan semangat kerja) dan variabel terikat (Kinerja pegawai). Menurut (Latan, 2014) Model regresi yang digunakan adalah sebagai

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

- Keterangan:
 Y = Variabel Kinerja Pegawai
 X₁ = Variabel Displin kerja
 X₂ = Variabel Semangat kerja
 b = Koefisien Regresi
 e = Standard error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Tabel 1

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Displin Kerja | .119 | 32 | .200* | .977 | 32 | .700 |
| Semangat Kerja | .097 | 32 | .200* | .977 | 32 | .715 |
| Kinerja Pegawai | .112 | 32 | .200* | .957 | 32 | .221 |

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil olahan diatas, semua data terdistribusi normal, semua variabel tingkat signifikan lebih dari 0.05 hal ini sesuai dengan pendapat (Priyatno, 2012) bahwa jika data terdistribusi norma maka nilai signifikan lebih dari 0.05 dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2

Coefficients^a

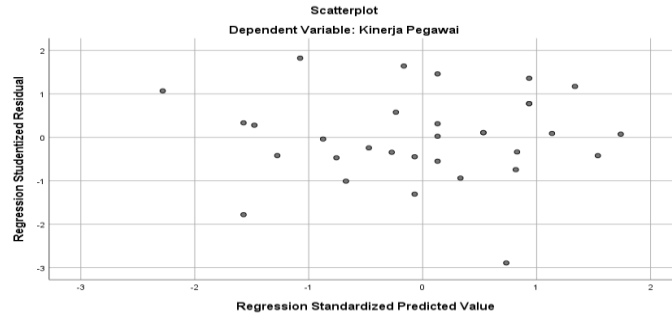
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 29.489 | 8.319 | | 3.545 | .001 | | |
| | Displin Kerja | -.084 | .340 | -.106 | -.248 | .806 | .148 | 6.776 |
| | Semangat Kerja | .440 | .340 | .556 | 1.295 | .206 | .148 | 6.776 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil olahan data pada tabel 2 menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas dimana tingkat toleransi lebih besar dari 0.100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3. Uji Heteroskedasitas

Tabel 3



Pada tabel 3, menunjukkan hasil olahan data tidak ada gejala heteroskedasitas

4. Uji Parsial

Tabel 4

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 29.489 | 8.319 | | 3.545 | .001 |
| | Displin Kerja | -.084 | .340 | -.106 | -.248 | .806 |
| | Semangat Kerja | .440 | .340 | .556 | 1.295 | .206 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan tingkat signifikan maka kesimpulan yakni

- a. Variabel Displin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai
- b. Variabel semangat kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai

5. Uji Anova

Tabel 5

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 97.324 | 2 | 48.662 | 3.882 | .032 ^b |
| | Residual | 363.551 | 29 | 12.536 | | |
| | Total | 460.875 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Displin Kerja

Hasil olahan data pada tabel 5, uji Anova atau uji simultan menunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar 0.032 artinya tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05, artinya secara bersama – sama variabel disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

6. Uji regresi berganda

$$Y = 29.489 + -0.084 + 0.440$$

Menunjukkan

- Nilai konstanta (a) sebesar 29.489, hal ini menunjukkan jika disiplin kerja dan semangat kerja bernilai 0, maka kinerja pegawai bernilai positif sebesar 29.489.
- Nilai variabel disiplin kerja sebesar -0.084, hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja
- Nilai variabel semangat kerja sebesar 0.440 bernilai positif ini menunjukkan bahwa setiap ada perubahan semangat kerja sebesar 1 satuan maka berdampak pada variabel kinerja pegawai sebesar 0.440.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan variabel semangat kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, namun secara bersama sama atau secara simultan variabel disiplin kerja dan variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja.

VI. REFERENSI

- Garcia, M. silvana M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Aparat Desa Kecamatan Kangae Kabupaten Sikka (Desa Meken. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7(1), 2045–2053.
- Latan, H. (2014). *Aplikasi Analisis Data Statistika Untuk Ilmu Sains dengan IBM SPSS* (1 (satu)). Alfabeta.
- Ni Made Dewi Kansa Putri. (2019). PERAN SEMANGAT KERJA MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN TABANAN, BALI. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(2), 60–76.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS* (Ridwan (ed.)). C.V Andi Offset.
- Purnomo, B. R., & Dewi, H. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Starfood International Di Lamongan. *Media Mahardhika*, 21(1), 979–983. https://www.researchgate.net/publication/314064105_Rancang_Bangun_Aplikasi_Sistem_Pemilihan_Kepala_Desa_Yang_Terintegrasi_Dengan_SMS_Gateway

-
- Rezky Yulisari, Hasanuddin Remmang, I. N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN h. *The Effect of Innovation and Learning Orientation on Sme'S Business Performance (Study At Creative Industry, Craft Sub-Sector in West Nusa Tenggara)*, 7(002), 58–66.
- Siska Fajar Febriani. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (Koptan) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 153–168. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.677>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Albeta.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8.. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, September, 1–13.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT Bangkinang. *Jom Fisip*, 3(2), 1–12.