

DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK SPIRIT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE DINAS KEPENDUDUKAN AND PENCATATAN SIPIL

*Ria Septina¹, R. Bambang², Ahiruddin³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : riaseptinaa41@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang tentang pelaksanaan disiplin masih terasa belum maksimal. Masih banyak pegawai yang belum mencapai target kehadiran yang telah ditetapkan. Permasalahan lainnya adalah lemahnya semangat kerja pegawai. Kondisi tersebut diyakini sebagai salah satu penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai, hal ini terlihat dari masih ada pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target. Perumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah disiplin dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin dan semangat kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 55 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 56,5%. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 43,2%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa disiplin dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 60,5%, sedangkan sisanya sebesar 39,5% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: disiplin, semangat kerja, kinerja

Abstract

The phenomenon that occurs at the Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang regarding the implementation of discipline still feels not optimal. There are still many employees who have not reached the target attendance that has been set. Another problem is the low morale of employees. This condition is believed to be one of the causes of the less than optimal employee performance, this can be seen from the work that is not completed according to the target. The formulation of the problem in this research is whether discipline and work spirit have an influence on employee performance, either partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine the influence of discipline and morale on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of discipline and morale either partially or simultaneously on employee performance. The sample used in this study amounted to 55 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results of hypothesis testing indicate that discipline partially has a positive influence on performance with a contribution of 56.5%. Work morale has a positive influence on performance with a contribution of 43.2%. Simultaneous hypothesis testing shows that discipline and work spirit together have a positive influence on performance with a contribution of 60.5%, while the remaining 39.5% is a variation of other variables outside of this study.

Keywords : discipline, morale, performance

PENDAHULUAN

Para ahli manajemen sepakat bahwa unsur SDM merupakan elemen organisasi yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lainnya. Faktor SDM memiliki peran sebagai tenaga penggerak bagi suatu organisasi itu sendiri yang bersinergis dengan faktor lainnya, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan tersebut tergantung pada bagaimana sikap kerja dari pegawainya yang terlibat dalam organisasi tersebut. Maka dari itu untuk mendapatkan kinerja organisasi yang baik, maka pegawai harus mempunyai kualitas yang baik pula. Jika kualitas SDM tidak baik, maka pelaksanaan peran dan fungsinya tidak akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Disiplin mengikat seorang pegawai agar selalu taat atas semua aturan, norma, asas dan prinsip yang berlaku dalam suatu organisasi. Hasibuan (2013:190) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun maksud dan tujuan ditegakkannya disiplin adalah untuk memastikan seorang pegawai dalam pelaksanaan peran dan fungsinya demi pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien, tepat sasaran serta tepat waktu. Dengan demikian pelaksanaan disiplin ini sangatlah penting pada lingkup organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Tingkat disiplin pegawai secara umum yang dapat dilihat adalah dari masih ada pegawai yang terlambat pada saat apel pagi, tingkat absensi kehadiran pegawai yang rendah, atau pegawai terlambat datang di kantor

serta pulang kerja lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Pegawai yang melakukan tindakan indisipliner seharusnya diberikan sanksi yang tegas oleh organisasi. Pemberian sanksi terhadap pelaku indisipliner dapat dilakukan dengan memberikan peringatan, berupa teguran atau tindakan lain yang sifatnya memperbaiki sikap yang bersangkutan. Dalam hal ini, disiplin yang diharapkan adalah yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya tercermin dari sikap disiplin yang baik dari seorang pegawai. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri pegawai, maka pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan semangat sesuai target waktu yang telah ditentukan dengan pengorbanan tenaga, pikiran, biaya dan lainnya sehemat mungkin.

Salah satu bentuk motivasi adalah semangat kerja, dengan adanya Semangat kerja seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, akan tetapi ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebatas suatu rutinitas maka mereka cenderung statis.

Seorang pimpinan yang menyadari tanggung jawabnya harus menyikapi realita tersebut di atas. Karena besarnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan dalam memuaskan bawahannya amat mempengaruhi berhasil atau tidaknya seorang pimpinan mengarahkan bawahan untuk berupaya mencapai

tujuan organisasi yang telah ditentukan. Perhatian ini dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian semangat kerja atau perangsang yang dapat mendorong para pegawai untuk bekerja dengan segala kemampuannya untuk organisasi.

Semakin besar perhatian organisasi terhadap para pegawainya, semakin giat pula para pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai dengan cara mendorong semangat kerja pegawai. Sebagai faktor pendorong, semangat kerja bertujuan untuk membangun harapan-harapan agar pegawai dapat menghasilkan suatu tingkat prestasi kerja lebih dari yang sudah ditentukan.

Kondisi tersebut demikian sebagaimana diuraikan di atas diyakini sebagai salah satu penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai, hal ini terlihat dari masih ada pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target, sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel. Capaian Program Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2021

No.	Program/Kegiatan	Target (%)	Realisasi(%)
1	Pengelolaan Profil Kependudukan	100	63,3
2	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	83
3	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100	65
4	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	100	87,3
5	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100	63

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2021

Pencapaian Program Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang selama kurun waktu tahun 2021 belum dapat dikatakan baik, hal ini terlihat pada data tabel di atas, di mana masih terdapat Program Kerja atau Kegiatan

yang tidak terealisasi 100%, dan bahkan ada yang pencapaiannya hanya 63%.

KAJIAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Rivai (2014:44) mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Hasibuan (2013:190) mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Muchdarsyah (2013: 39) mendefinisikan disiplin ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut :

- Kata disiplin dilihat dari segi (terminologis) berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).
- Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
- Kepatuhan atau ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku

yang dikendalikan
(*controlbehaviour*).

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan. Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Pengertian Semangat Kerja

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya. Oleh karena itu sudah selayaknya bila setiap organisasi selalu berupaya agar para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi diharapkan pekerjaan atau tugas kantor dapat diselesaikan dengan baik dan cepat.

Menurut Winardi (2014:172) semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan. Siagian (2012:78)

menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Davis (2015:119) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (2015:39) menyatakan gairah kerja adalah “kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja menurut Rivai (2014:58) adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara

berkala. Menurut Simamora (2014:14), kinerja pegawai (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah permasalahan disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja semua pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian ini mengkaji keterpengaruhannya antara disiplin kerja dan semangat kerja yang dilaksanakan di lingkungan lokasi penelitian serta bagaimana dampaknya terhadap kinerja.

Menurut Hadi, (2015:70) populasi adalah semua individu untuk kenyataan yang diperoleh dari sampel untuk digeneralisasikan. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang adalah 56 pegawai, terdiri dari 35 orang PNS dan 21 orang Tenaga Honorer.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan atau bagian dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Arikunto (2012:107) menyatakan apabila dalam penelitian pada populasi yang lebih dari 100, maka sampel yang diambil antara 10% – 15 % atau 20 % - 25 % dari seluruh populasi, sedangkan jika populasi kurang dari 100 maka dapat diambil sampel sebanyak keseluruhan jumlah populasi. Berdasarkan hal tersebut, dikarenakan jumlah populasi adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang sebanyak 56 orang, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi dikurangi penulis sehingga berjumlah 55 orang, hal ini dimaksudkan untuk menjaga objektivitas. Dengan demikian dapat dikatakan penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*library research*) melalui teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data sekunder. Dalam hal ini dapat dikumpulkan data melalui literatur, tulisan-tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi Lapangan (*Field research*) penelitian dilakukan langsung ke obyek penelitian, adapun teknik yang digunakan dalam memperoleh data antara lain :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang.
 - b. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang diajukan kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji pengaruh Disiplin secara parsial terhadap Kinerja digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis

secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.084	3.897		6.180	.000
	X1	.448	.089	.554	5.023	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2022

Nilai t hitung untuk Disiplin yaitu 5.023 dengan konstanta 6.180 , pada t tabel dengan db 55 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel Disiplin adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.506	2.005

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa *R Square* sebesar 0.565 artinya sebesar 56,5% variasi perubahan variabel terikat Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin sedangkan sisanya 43,5 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil koefisien arah regresi antara Disiplin pegawai terhadap Kinerja sebesar 0.448 dengan konstanta sebesar 24.084. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 24.084 + 0.448X_1$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Disiplin dengan Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi

tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,448 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Disiplin 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0,448 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika Disiplin mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka Disiplin Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,448 satuan. Nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 24.084 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kenaikan Disiplin ($X_1=0$), diperkirakan Disiplin Kerja tetap sebesar 24.084 satuan.

Dapat disimpulkan bahwa arah positif sebagaimana dijelaskan di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:190) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, yang dalam hal ini adalah segala aturan perusahaan yang mengarah kepada pencapaian tujuannya.

Nilai t hitung untuk Disiplin yaitu 5.023 dengan konstanta 6.180 , pada t tabel dengan db 55 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel Disiplin adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang.

Nilai *R Square* sebesar 0.565 artinya sebesar 56,5% variasi

perubahan variabel terikat Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin sedangkan sisanya 43,5 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris searah dengan hasil penelitian terdahulu. Salah satunya adalah penelitian oleh Hafiz dkk. (2019) yang berkesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Untuk menguji pengaruh Semangat kerja secara parsial terhadap Disiplin Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang digunakan uji statistic t (uji t) . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.495	3.976		5.909	.000
	X2	.460	.091	.558	5.071	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data diolah, 2022

Nilai t_{hitung} untuk Semangat kerja yaitu 5.071 dengan konstanta 5.909, pada t_{tabel} dengan db 55 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikasi variabel Semangat kerja adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang.

Koefisien arah regresi antara Semangat kerja terhadap Kinerja sebesar 0.460 dengan konstanta sebesar 23.495. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 23.495 + 0.460X_2$.

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,460 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Semangat kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0,460 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika variabel Semangat kerja mengalami penurunan 1 satuan maka efektivitas organisasi pegawai akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,460 satuan. Nilai koefisien adalah sebesar 23.495 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat faktor Semangat kerja ($X_2=0$), diperkirakan Kinerja pegawai tetap sebesar 23.495 satuan.

Dapat disimpulkan bahwa arah positif sebagaimana dijelaskan di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian (2012:78) yang menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Nilai t_{hitung} untuk Semangat kerja yaitu 5.071 dengan konstanta 5.909, pada t_{tabel} dengan db 55 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikasi variabel Semangat kerja adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari

0,05 maka H_a diterima, artinya Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang. Nilai $R Square$ sebesar 0.433 artinya sebesar 43,2% variasi perubahan variabel terikat Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Semangat kerja sedangkan sisanya 56,8 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris searah dengan hasil penelitian terdahulu. Salah satunya adalah penelitian oleh Rahmadani (2020) yang berkesimpulan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 17.649 ; b_1 sebesar 0,292 dan b_2 sebesar 0,303 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = 17659 + 0,292X_1 + 0,303X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Disiplin terhadap Kinerja adalah searah (positif).

Koefisien regresi atau nilai b_1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,392 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Disiplin 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja sebesar 0,392 satuan. pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,303 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Semangat kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,303 satuan. Nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 17,659 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Disiplin dan Semangat kerja (X_1 dan

$X_2 = 0$), diperkirakan Kinerja sebesar 17.659 satuan.

Nilai F_{hitung} sebesar 25.719 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.16. Nilai signifikasi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Disiplin dan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang. Nilai $R Square$ sebesar 0.605 artinya sebesar 60,5 % variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin dan Semangat kerja sedangkan sisanya 39,5 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris searah dengan hasil penelitian terdahulu. Salah satunya adalah penelitian oleh Hafiz dkk. (2019) yang berkesimpulan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang. variasi perubahan variabel terikat Disiplin Kerja sebesar 56,5% mampu dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin sedangkan sisanya 43,5% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang . Variasi perubahan variabel terikat

Disiplin Kerja sebesar 43,2% mampu dijelaskan oleh variabel bebas Semangat kerja sedangkan sisanya 37,8 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Disiplin dan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang. Variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) sebesar 60,5% mampu dijelaskan oleh variabel bebas Disiplin dan Semangat kerja sedangkan sisanya 39,5 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil jawaban kuisiner penelitian, maka dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil kuisiner variabel Disiplin, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 2 yaitu: Saya memiliki frekuensi kehadiran yang sangat tinggi setiap Tahun. Oleh karena itu kepada segenap unsur pimpinan di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulang Bawang dapat lebih aktif lagi dalam menjalankan fungsi supervisinya. Terutama dalam hal mengawasi bawahan dalam melaksanakan disiplin absensi, perlu ketegasan dari unsur pimpinan dalam memberikan sanksi bagi pegawai yang terlihat lemah dalam pemanfaatan jam kerja secara efektif.
2. Hasil kuisiner variabel Semangat kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 1 yaitu: Produktivitas kerja pegawai selalu meningkat karena distimulasi dengan penghargaan. Untuk mendorong semangat kerja

pegawai ke tingkat yang lebih tinggi, maka perlu diterapkan pemberian stimulan berupa penghargaan bagi mereka yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Penghargaan dimaksud tidak selalu berupa materi tetapi dapat berupa non-materi seperti rekomendasi promosi jabatan pegawai yang bersangkutan.

3. Hasil kuisiner variabel Kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 5, yaitu: Saya selalu bekerja sesuai dengan *rundown schedule* yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pada setiap pekerjaan selayaknya memiliki *rundown schedule*, sehingga progres pelaksanaan pekerjaan dapat dijadikan pedoman serta sekaligus dapat dengan mudah dimonitor. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelaksanaan pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktunya serta sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2021. *Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta,.
- Cascio. 2013. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta : PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Davis, Keith. Newstrom. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi

- Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hafiz, M. Razif. Hastari, Sri. Rizqi, Ascosenda Ika. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (Jurnal EMA) Vol 4, No 2 (2019)*.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred, 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkuprawira, Tb.Sjafri. 2013. *Manajemen SDM Strategik*, Jakarta: PT Ghalia. Indonesia.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2013. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rahmadani, Indah. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Medan Iskandar Muda. *Jurnal-Repository: Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Vol 2 No 02 (2020)*.
- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, cetakan kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soejono. 2012. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Triyono. 2013. *Evaluasi Kinerja Pemerintah Daerah*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 1, No 2.
- Yunida, Sri. Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Insani Muara Teweh. *Al Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen Vol 3, No 2 (2016)*.
- Winardi. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi Cetakan Kelima. Jakarta: Prenada Media.