

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. DHARMAPALA LAMPUNG

Suwandi<sup>1</sup>, Dian Ambarini<sup>2</sup>, Hesti Widi Astuti<sup>3</sup>, Kristina Agustiani

<sup>(1)</sup> Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, <sup>(2,3)</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, <sup>(4)</sup> Institut Maritim Prasetya Mandiri Lampung

\*email korespondensi: suwandi@darmajaya.ac.id

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Dharmapala Lampung. Variabel dependen adalah Semangat Kerja Karyawan Dharmapala Lampung. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear. Penelitian ini juga menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel independen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dharmapala Lampung yang berjumlah 33 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer dengan membagikan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Dharmapala Lampung.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Semangat Kerja Karyawan dan Dharmapala Lampung.

*Abstract. This study aims to determine the effect of Work Discipline and Employee Morale in Dharmapala Lampung. The dependent variable is the Employee Morale of Dharmapala Lampung. The research method uses quantitative research with linear regression analysis. This study also uses work discipline as an independent variable. The population in this study were all Dharmapala Lampung employees, totaling 33 people. Selection of the sample using saturated sampling technique. This study uses primary data by distributing questionnaires. The results of this study indicate that the variable Work Discipline influences the Employee Morale of Dharmapala Lampung.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Morale and Dharmapala Lampung.*

### PENDAHULUAN

Perkembangan peradaban manusia menimbulkan adanya perkembangan teknologi yang terarah kepada teknologi canggih pada akhir-akhir ini dan meningkatkan kebutuhan serta keinginan manusia baik dalam jumlah, variasi macamnya dan tingkat mutunya. Perkembangan ini menimbulkan tantangan untuk memenuhi dengan meningkatkan kemampuan menyediakan atau menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas.

Peningkatan kemampuan produksi barang dan jasa berkualitas yang dibutuhkan manusia merupakan suatu usaha yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk dapat memenuhi permintaan dan kebutuhan-kebutuhan konsumen secara lebih efektif.

Dharmapala Lampung merupakan salah satu usaha yang dimana semangat kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan, bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan

bisnis, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem untuk mewujudkan suatu organisasi terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba, baik diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

Manajemen sumber daya manusia mungkin berbeda dengan manajemen personalia dilihat dari aspek-aspek tertentu. Manajemen sumber daya manusia lebih proaktif daripada reaktif, meliputi sistem yang lebih luas, memperlakukan tenaga kerja sebagai aset sosial daripada biaya variabel, lebih berorientasi pada tujuan daripada hasil, dan fokus pada komitmen. Semua hal tersebut menunjukkan manajemen sumber daya manusia lebih baik daripada manajemen personalia. Manajemen personalia diarahkan pada organisasi karyawan, mencari karyawan, serta mengelola gaji dan kontrak karyawan. Manajemen sumber daya manusia berawal dari kebutuhan sumber daya manusia dan permintaan akan sumber daya manusia daripada suplai sumber daya manusia.

Apindo sebagai Lembaga pada Lembaga Dharmapala adalah Lembaga yang lahir pada 31 Januari 1952, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) awalnya berdiri dengan nama Badan Permusyawaratan Urusan Sosial Seluruh Indonesia. Pasca perjuangan kemerdekaan usai, pembangunan di segala bidang mulai menjadi perhatian, salah satunya pada bidang sosial ekonomi. Bidang ini pula yang merupakan hal baru di dunia usaha.

Permasalahan terkait dunia usaha mulai muncul, seperti isu hubungan industrial dan ketenagakerjaan, serta perburuhan. Tuntutan yang diperjuangkan para buruh mengalami perubahan, dimana sebelum kemerdekaan, tuntutan kaum buruh menjadi pergerakan dalam rangka mencapai kemerdekaan. Di era pasca kemerdekaan, telah muncul tuntutan untuk mendapatkan hak perlindungan kerja yang

lebih baik sehingga hal ini memicu munculnya permasalahan hubungan kerja yang melibatkan buruh dengan majikan.

Konsekuensi dari kondisi seperti ini adalah semakin meningkatnya pengangguran dan tingginya angka kemiskinan. Salah satu upaya untuk penanganan tekanan berat terhadap perekonomian Nasional adalah membangun hubungan industrial yang sehat, aman, dan harmonis. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan sarana perjuangan dunia usaha untuk merealisasikan hubungan industrial yang harmonis, dan berkesinambungan. Kelembagaan ini dengan lengkapnya nomenklatur lengkapnya adalah Apindo Dharmapala Lampung dimana sebagai Lembaga tentu saja mempekerjakan karyawan atau pegawai yang menjalankan roda usaha kepengurusan sehari-hari.

Sebagai Lembaga sosial yang tidak melulu sepenuhnya adalah kegiatan yang bergerak pada bidang sosial, namun dalam menjaga upaya kelembagaan Apindo itu sendiri memerlukan beberapa karyawan yang bertugas mengemban Lembaga terutama dalam pengurusan organisasi. Disinilah kiranya Lembaga membutuhkan tenaga kerja yang harus memiliki semangat kerja karena system pemberian insentif dan juga lainnya Lembaga ini bukan Lembaga pemerintahan yang dengan demikian harus pandai-pandai pengelola Lembaga Apindo Dharmapala ini menjaga kelangsungan Lembaga yang tentu saja disiplin kerjalah yang hanya dapat menjaga kelangsungan Lembaga ini.

Kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang telat untuk membubuhkan Jempol Jarinya (*Finger Print*) karena berdasarkan ketentuan jam masuk adalah pukul 08.00 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB. Setelah direkapitulasi ternyata masih ada atau terdapat beberapa orang karyawan yang mengisi absensi masuk dan pulang berselisih jumlah waktu dari yang seharusnya.

Manfaat semangat kerja perlu untuk dipelajari karena manfaat ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Menurut Maier (2017) seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi

kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok.

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit. Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan.

Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting. Menurut Nitisemito, definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat.

Berdasarkan pengamatan pada Lembaga Apindo Dharmapala ini

mengingat dan disadari Lembaga ini adalah Lembaga semi social yang nota bene mempekerjakan karyawan, tentu saja disiplin kerja karyawan terkadang sering timbul diantaranya ada Sebagian karyawan yang jarang masuk kerja, atau masuk kerja pagi kemudian pada jam-jam tertentu keluar kantor, dan ada juga karyawan yang kurang disiplin menyelesaikan beban kerja sehingga banyak terdapat beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya terbengkalai. Berkenaan dengan hal ini ternyata pada diri Sebagian karyawan PT. Dharmapala masih ada yang kurang bersedia mengubah perilaku termasuk disiplin masuk dan pulang kerja untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dirinya sebagai karyawan untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya-upaya untuk mencapai peningkatan semangat kerja karyawan Dharmapala Lampung yang antara lain ternyata kurangnya kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan dalam menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan sumberdaya manusia di Apindo Dharmapala alasannya karena dalam perkembangannya, karyawan atau pegawai pada Apindo Dharmapala perlu mengembangkan dan meningkatkan serta mengarahkan karyawannya agar memiliki disiplin kerja secara sistematis dengan suatu target atau terciptanya semangat kerja secara maksimal.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metoda pengumpulan data original.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian

ini adalah seluruh Karyawan Dharmapala Lampung. Sampel dapat didefinisikan sebagai himpunan sebagian dari unsur-unsur populasi yang memiliki ciri-ciri sama. Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dalam hal penentuan besarnya sampel yang akan diteliti, penulis menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Adapun jumlah Karyawan Dharmapala Lampung adalah sebanyak 33 orang, maka menurut pendapat Arikunto (2016) jumlah sampel dapat diambil sebanyak 15 s.d 20 persen. Dalam penelitian ini oleh karena jumlah karyawan adalah 33 orang, maka akan diambil seluruhnya sebagai responden.

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk mempermudah perhitungan.

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah tentang metode peringkasan, pengelompokan dan penyajian data dengan cara yang informatif. Data statistik dapat disajikan menggunakan tabel statistif descriptif yang memaparkan nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi (*standard deviation*), dan nilai rata-rata (*mean*).

### Regresi linier Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier

se sederhana ini akan digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh disiplin terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan menggunakan analisis ini diharapkan dapat diketahui berapa besar perubahan terjadi terhadap Semangat Kerja Pegawai jika terjadi perubahan disiplin kerja. Peneliti menggunakan model regresi linier sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e_t$$

Dalam penelitian ini untuk mengetahui data yang valid atau tidak valid akan di uji dengan data SPSS dengan taraf yang signifikan 0,05 jika  $r_{hitung} > r_{table}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

### Uji Statistik t

Menurut (Ghozali, 2016) uji statistikt pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas (kesesuaian) ini dipergunakan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Atau dalam pengertian lain, Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur atau mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Sehingga

suatu Item kuesioner dinyatakan valid bila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

N O	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Disiplin			
	X.1	0.868	0,349	Valid
	X.2	0.894	0,349	Valid
	X.3	0.748	0,349	Valid
	X.4	0.735	0,349	Valid
	X.5	0.845	0,349	Valid
	X.6	0.724	0,349	Valid
	X.7	0.596	0,349	Valid
	X.8	0.719	0,349	Valid
	X.9	0.446	0,349	Valid
	X.10	0.553	0,349	Valid
2	Semangat Kerja			
	Y.1	0.805	0,349	Valid
	Y.2	0.870	0,349	Valid
	Y.3	0.790	0,349	Valid
	Y.4	0.805	0,349	Valid
	Y.5	0.870	0,349	Valid
	Y.6	0.490	0,349	Valid
	Y.7	0.682	0,349	Valid
	Y.8	0.779	0,349	Valid
	Y.9	0.714	0,349	Valid
	Y.10	0.526	0,349	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1 terlihat bahwa hasil perhitungan yang menyangkut hubungan atau korelasi antara masing-masing indikator yang digunakan dalam penelitian yakni Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap total skor konstruk dari setiap

variabel dengan alat bantu perhitungan SPSS 22.00 menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga disimpulkan semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Perhitungan pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Semangat Kerja (Y) PT. Dharmapala Lampung, menggunakan hasil perhitungan melalui program SPSS 22.0 dan hasil statistik adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.654	1.808			2.441	.055
Disiplin	.914	.056	.970		19.433	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Persamaan regresi antara variabel Disiplin kerja terhadap Semangat Kerja adalah  $Y = 3,654 + 0,914X$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Disiplin akan diikuti oleh naiknya variabel Semangat Kerja karyawan PT. Dharmapala Lampung sebesar 0,914 point. Kemudian dari hasil nilai Koefisien Determinasi dengan rumus  $KD = R^2 \times 100\%$ ,  $= 0,970^2 = 0,940 = 0,940 \times 100 = 94,0\%$ . Dari perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Semangat Kerja karyawan pada PT. Dharmapala Lampung sebesar 94,0%, sedangkan sisanya sebesar 6,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini menurut penulis dapat dipengaruhi oleh etika, motivasi kerja, ketekunan, karir, lingkungan kerja, insentif, dan lain-lain.

Sedangkan hasil uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 19,433$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,005 yaitu 2,87, maka  $t_{hitung} = 19,433 > t_{tabel} 2,87$  sehingga dapat disimpulkan

bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin (X) terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan pada PT. Dharmapala Lampung diterima. Jadi variabel Disiplin (X) berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y).

Hal ini dikarenakan Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam disiplin kerja diperlukan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan sebagai pedoman bagi pegawai untuk mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku pegawai dengan memberikan sanksi kepada para pelanggarnya. Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2010) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu yang tidak baik terhadap kelompok.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu perusahaan (Fahmi, 2013:42). Disiplin dapat disimpulkan sebagai bentuk kesadaran dari individu maupun kelompok untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan yang ditetapkan.

Sedangkan Variabel terikat "Semangat Kerja" penilaiannya diukur dengan aspek Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian

pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut, Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain dan Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja sebagaimana menurut Suwondo dan Sutanto (2015) adalah sangat mendukung sekali.

### **Kesimpulan**

Dari data primer yang diperoleh dari hasilpenyebaran kuesionerkepadaresponden maka perludilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa tidakseluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik suatu simpulan: terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan pada PT. Dharmapala Lampung diterima. Jadi variabel Disiplin (X) berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y).

### **Saran**

Dalam rangka meningkatkan Semangat Kerja pegawai PT. Dharmapala Lampungdalam upaya menyelenggarakan beban kerja sebagai bentuk pengabdian pada masyarakat dan Pemerintah Daerah provinsi Lampung, maka untuk mewujudkan Semangat Kerja Pegawai tersebut perlu ditopang oleh kekuatan Disiplin kerja Pegawai dalam bentuk kemampuan atau daya yang berujud Disiplin kerja selaku pegawai. Oleh sebab itu perlu dilakukan upaya-upaya menciptakan Disiplin kerja dan Semangat Kerja Pegawai, yakni :

1. Tingkat disiplin mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku

yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

2. Hendaknya untuk meningkatkan Semangat Kerja, para pegawai harus bersikap memiliki ketepatan menyelesaikan pekerjaan. Memiliki tingkat inisiatif dalam bekerja dan juga Kecekatan mental serta yang lebih sangat penting adalah memiliki kedisiplinan waktu dan absensi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2003.
- Abd.Rasyid Masri, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Analisis Hasil Penelitian Sosial*, (Makassar: Alauddin University Press, 2013).
- Alex S Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta. American Encyclopedia. 2011. Dalam Melayu Motivasi Pendidikan. Surabaya: PT Graha Usaha Nasional.
- J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta, 2000 Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, 2010
- Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Riduwan.2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, RinekaCipta, Jakarta, 2003
- Yayat Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, Grasindo, Jakarta, 2001
- Djafar, Syamsuddin, EK, 2002, *Statistik I & II*, penerbit Yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia.
- Gomes, Cardosos, Faustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Heidjrachaman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, penerbit BPFE yogyakarta Hasimbuan, Malayu S.P, 2002, *MSDM*, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta. -----, 2004, *Dasar-Dasar Perbankan*, Cetakan ketiga, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2012, *Manajemen Perbankan*, PT. Ghalia Indonesia, Anggota IKAPI Jakarta,
- Manulang, M, 2000, *Manajemen Personalialia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moekijat, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Handari, 2001, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Nitisemito, Alex. S, 1998,  
Manajemen Personalia, edisi  
1, Ghalai, Indonesia, Jakarta.

Ravianto. J, 2001, Poduktivitas dan  
Pengukurannya, Seri  
Produktivitas VIII,  
PT.Binama Teknika, Jakarta.