

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ONOLALU
KABUPATEN NIAS SELATAN**

Laniria Gowasa¹, Reaksi Zagoto², Jhon Firman Fau³
Program Studi Manajemen Universitas Nias Raya
Jln. Diponegoro, Nari-Nari Telukdalam Telp./Fax (0630) 7321325 Nias Selatan,
Kode Pos 22865.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $F_{hitung} 14.842 > F_{tabel}$ sebesar 3.343 dengan df: $n-k-1 (31-2-1)= 28$. Dengan demikian disimpulkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Disiplin kerja; semangat kerja; kinerja pegawai.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the influence of work discipline and morale on employee performance in the Onolalu Camat Office of South Nias Regency. The type of research used is a quantitative type of causal nature. The data source was from employees, with the population and sample in the study being 31 people. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study showed that work discipline and morale simultaneously had a significant effect on the performance of employees in the Onolalu Camat Office of South Nias Regency with a F_{hitung} value of 14,842 > F_{tabel} of 3,343 with df: $n-k-1 (31-2-1)= 28$. This research can be concluded that work discipline and work spirit have a significant effect on the performance of employees in the Onolalu Camat Office of South Nias Regency.

Keyboard: *Discipline; morale on employee; performance*

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap organisasi yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup organisasinya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah organisasi memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga

kerja, dan keahlian. Dimana ketiga faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara ketiga faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di organisasi. Oleh karena

itu keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang adalah orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas organisasi.

Sumber daya manusia berperan 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. Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh pegawainya. Dengan demikian, bila kedisiplinan 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 merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dituntut pula untuk selalu mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula. Agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena pegawai tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman.

Kinerja merupakan bentuk perwujudan kerja yang optimal terhadap suatu organisasi yang dilakukan oleh pegawai untuk menunjukkan suatu prestasi kerjanya, biasanya juga kinerja sangat erat hubungannya dengan masalah penilaian kinerja itu sendiri. Adapun jika kita berbicara mengenai produktivitas yang menjadi perhatian utama adalah masalah penilaian kinerja. Karena penilaian kinerja merupakan langkah awal yang sangat penting untuk menentukan kebijakan perusahaan yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika seseorang memiliki sikap loyal terhadap suatu pekerjaan, tentunya kinerja yang dihasilkan akan baik dan menghasilkan penilaian kerja yang baik. Adanya faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai dan ada pula faktor positif yang

dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktor negatif adalah menunda tugas kantor dan kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sehingga kurang menaati peraturan yang berasal dari lingkungan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Onolalu bahwa masih ada pegawai yang kurang taat terhadap aturan waktu yang terlihat dari jam masuk kantor, jam istirahat dan jam pulang kantor masih tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di Kantor Camat Onolalu, contohnya aturan jam kerja yang telah ditentukan di Kantor Camat Onolalu jam 08:00 Wib, jam istirahat jam 12:00 Wib, dan jam pulang kerja jam 16:00 sore pegawai selalu melewati jam tersebut. Masih ada pegawai yang kurang taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja seperti dalam menyelesaikan tugas masih kurang sesuai dengan tanggungjawab yang telah dipercayakan kepada pegawai, contohnya pimpinan memberikan tugas kepada bawahannya dengan menyelesaikan waktu yang telah ditentukan, tetapi pegawai bawahan tersebut telah lalai waktu dalam menengerjakannya sehingga kinerja sangat dipengaruhi, beberapa pegawai yang sulit terpusat pada pekerjaannya dan sikap yang tidak disiplin contohnya pegawai yang saat pada jam kerja tetapi tidak melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan, masih terdapat pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja karena pengaruh dari lingkungan, sehingga dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan, contohnya lingkungan yang kurang memadai seperti ruang kerja yang kepanasan, peralatan kerja yang tidak beraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja menurun dan kualitas kerja yang masih kurang memenuhi standar penilaian kinerja contohnya volume kerja

yang harus dikerjakan oleh pegawai siap dalam satu hari akan tetapi karena pegawai kurang semangat bekerja maka ketentuan tersebut tidak terealisasi dengan baik.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian: **“Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan.”**

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada K Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Dan selanjutnya alat analisis yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah korelasi *product moment*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik terdiri duabagian yaitu uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Uji heteroskedastisitas yaitu adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Pada pengujian asumsi klasik ini dapat dijelaskan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan. Uji asumsi klasik yang

digunakan adalah uji normalitas data dan uji heterokedastisitas.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = 27.330 + 0,979X_1 + 0,602X_2$$

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier berganda dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 27.330 adalah nilai kinerja pegawai meningkat jika disiplin kerja dan semangat kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) = 0,979 menunjukkan jika nilai disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan dapat meningkat sebesar 0,979 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari variabel bebas disiplin kerja sangatlah penting bagi kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi semangat kerja (X_2) = 0,602 menunjukkan bahwa jika nilai semangat kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan dapat meningkat sebesar 0,602 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari variabel bebas semangat kerja sangatlah penting bagi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu sehingga dapat dilakukan perbandingan dan perbedaan pada penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Karsini ddk (2016) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja

pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, dengan nilai $t_{hitung} 12,514 > t_{tabel} 2,123$, sedangkan nilai $F_{hitung} 43,718 > F_{tabel} 21,231$.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pada tahun 2021 ini di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan peneliti menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian ini peneliti menguraikan dibawah ini:

1. Nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 5.445 dengan tingkat signifikan sebesar ,000, sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $31-2-1$ = 28 sebesar 1.701 (Lampiran 11).
2. Nilai t_{hitung} semangat kerja sebesar 3.129 dengan tingkat signifikan sebesar ,004. Sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $31-2-1$ = 28 sebesar 1.701 (Lampiran 11).
3. Nilai F_{hitung} sebesar 14.842 sementara nilai F_{tabel} sebesar 3.343 pada df numerator 2, df deminator 31 pada $\alpha = 5\%$ (0,000) pada (Lampiran 11). Peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan pada tingkat kepercayaan 95%.

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian di Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka setiap pegawai perlu menaati segala peraturan yang berlaku di Kantor Camat tersebut, dalam bentuk disiplin waktu baik jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja.
2. Dalam mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan kerja maupun rekan kerja ada baiknya saling memotivasi dalam menyelesaikan tugas kantor.
3. Semestinya pekerjaan pegawai disesuaikan dengan kemampuan yang diperoleh dengan tujuan untuk mengefesien kinerja di organisasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana ddk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Tarutung. *Jurnal Jois Vol, 2, No.1.*
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis.* Cetakan ketiga juli. Diterbitkan olh PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Duha Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi.* Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Penerbit: BPFEE-Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara, Jl. Sawo Raya no.18: Jakarta 13220.
- Karsini ddk. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. *Jurnal Bisnis Ekonomi Vol. 32. No.2.*
- Mardiyanti ddk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 43. No.1.*
- Nitisemito Alex. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia,* Ghalla Indonesia, Bogor Selatan.
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ed.1, Cet. 1-Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Semarang. *Jurnal Bisnis, Vol 31. No. 2.*
- Sutrisono. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Circlestuff Design. Penata Letak: Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit: Kencana Pramedia Group. Jakarta.
- Winowo. 2014. *Manajemen Kinerja.* PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijaya. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ed.1, Cet. 1-Jakarta: Bumi Aksara.