PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

KABUPATEN KUTAI BARAT

**Pransiskus[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis yang digunakana adalah regresi linier sederhana, validitas, reliabilytas, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja, dan semangat kerja pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat dapat dikatakan sudah sangat baik. disiplin kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja pegawai yaitu sebesar 75.9%. sedangkan sisanya 24.1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari uji hipotesis dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 8.847 lebih besar dari t tabel sebesar 1.661, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

***Kata Kunci :*** Disiplin Kerja, Semangat Kerja

**I. PENDAHULUAN**

Salah satu faktor penentu maju dan berkembangnya sebuah organisasi tergantung bagaimana dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan semaksimal mungkin. Organisasi mampu menempatkan mereka sesuai dengan keahliannya dengan menghargai bakat dan kemampuan mereka maka instansi akan dapat berkembang dengan cepat. Dengan adanya Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang beorientasi pada pelayanan publik sebab ASN tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat.

Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif maka sumber daya manusia tersebut perlu mendapat perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelolah organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan pegawainya, disamping kemampuan menggerakan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri. Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good gavernance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN ) yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya.

Dengan kata lain ASN dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya. Untuk mewujudkan SDM ASN yang profesional dan berkompetensi maka diperlukan adanya pembinaan karir ASN yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara system prestasi kerja dan karir, maka pengembangan SDM ASN yang berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja dan semangat kerja yang lebih baik guna memberikan pelayanan publik yang terbaik.

Semangat kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan di semua unit organisasi. Semangat kerja biasanya dihubungkan dengan tingkah laku pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dimana bila pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi maka ia akan merasa baik, bahagia dan optimis. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya diperlukan loyalitas yang tinggi dari pegawai agar dapat bekerja sebaik mungkin. Dalam menimbulkan semangat kerja maka akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi (Siagian, 2012).

Pada umumnya setiap pegawai ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam memenuhi tugas yang di tentukan. Keinginan tersebut tidak akan tercapai dengan sendiri tanpa adanya pengarahan, bimbingan, pemberian semangat dan sebagainya dari pihak pimpinan. Hal ini menunjukan bahwa dimensi semangat kerja yaitu kehadiran pegawai masih cenderung rendah dan kurangnya ketenangan pegawai didalam lingkungan kerja. Tingkat kesadaran pegawai untuk menyelesaikan tugas masih belum optimal dikarenakan masih saja pegawai yang santai dan tidak sesegara mungkin untuk menyelesaikan tugas tersebut. Semangat kerja pegawai di masih belum optimal.

**II. PERMASALAHAN**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitiannya adalah :“Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat”.

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, (Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofian, 2000;3), yang bertujuan untuk memberikan keterangan atau penjelasan dengan mempelajari fenomena sosial tertentu dan meneliti hubungan antara variabel-variabel penelitian serta melakukan penyajian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan.

Sedangkan desain riset yang dipakai dalam peneletian ini adalah desain deskripstif eksplanatory, karena riset ini merupakan riset yang ditujukan untuk menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif, (Husein, Umar,

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

 **4.2. Hasil Penelitian**

1. **Karakteristik Responden**

Karateristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan.Salah satu tujuan dengan karateristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karateristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karateristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti gunakan untuk membedakan responden laki-laki dan perempuan. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Jumlah | % |
| 1 | Laki-laki | 77 | 78.57 |
| 2 | Perempuan | 21 | 21.43 |
| Jumlah | 98 | 100 % |

***Sumber: data primer yang diolah penelitian 2019***

Berdasarkan tabel diatas, bahwa hasil olahan data mengenai karaktersitik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 98 orang/responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 77 orang atau 78,57% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 orang/responden atau 21.43%. Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan, dikarenakan laki-laki lebih gesit dan dapat menghendel lebih dari satu pekerjaan sekaligus, selain itu di kesyahbandar lebih banyak pekerjaan di lapangan.

Ada yang mengemukakan pendapat bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi ada juga yang berpendapat bahwa ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Menurut Rivai dan deddy mulyadi (2013:231) dalam hal ini diasumsikan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dalam hal produktivitas antara pria dan wanita.

1. Karakteristik responden berdasarkan umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan umur**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Jumlah | % |
| 1 | < 20 | - | - |
| 2 | 21 tahun – 25 tahun | 14 | 14.29 |
| 3 | 26 tahun – 30 tahun | 19 | 19.39 |
| 4 | 31 tahun – 35 tahun | 32 | 32.65 |
| 5 | > 36 tahun | 33 | 33.67 |
| Jumlah | 98 | 100 % |

***Sumber: data primer yang diolah penelitian***

Berdasarkan tabel 4.3 hasil data yang di peroleh mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur lebih dari 36 tahun yakni sebanyak 33 orang/responden atau 33.67%. sedangkan jumlah responden paling kecil adalah responden yang mempunyai umur antara 21-25 tahun yaitu sebanyak 14 orang/responden atau 14.29%.

Hubungan antara usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting dimasa yang akan datang. Hal ini disebabkan setidaknya oleh 3 alasan, yaitu :

1. Keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot seiring dengan usia,
2. Realita bahwa angkatan kerja me-nua,
3. Mulai adanya perundang-undangan yang melarang segala macam bentuk pensiun yang bersifat perintah.
4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi 4 kategori, yakni dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini :

**Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Jumlah | % |
| 1 | SLTA | 9 | 9.18 |
| 2 | Diploma | 39 | 39.8 |
| 3 | Sarjana (S1) | 43 | 43.88 |
| 4 | Pasca Sarjana | 7 | 7.14 |
| Jumlah | 98 | 100 % |

***Sumber: data primer yang diolah penelitian 2019***

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang terbanyak adalah responden yang memiliki jenjang pendidikan sarjana (S1) yaitu sebanyak 43 orang/ responden atau 43.88%. Sedangkan responden dengan jenjang pendidikan pasca sarjana memiliki jumlah yang paling sedikit yaitu sebanyak 7 orang/responden atau 7,14%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pendidikan pegawai kesyahbandar sebagian besar sudah berpendidikan sarjana strata 1, karena dengan pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai, tingkat pendidikan yang tinggi dari sorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, yang mana pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah sumber daya manusia yang semakin bagus.

1. **Disiplin Kerja (variabel X)**

Peneliti akan mendeskripsikan data dari hasil observasi yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Barat. Hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Barat yang selama ini diterapkan dan dirasakan oleh responden dalam menumbuhkan semangat kerja pegawai.

Untuk lebih lengkapnya peneliti akan mengurainya dalam bentuk tabel disertai dengan pemaparan dan kesimpulan hasil jawaban dari pernyataan yang diajukan melalui angket sebagai berikut :

## Tabel 4.5 Disiplin Kerja Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Jawaban responden |
| ST | S | TS | STS |
| 1 | Pekerjaan yang dibebankan kepada saya telah sesuai dengan kemampuan saya | 3838.78% | 4545.92% | 1515.31% | - |
| 2 | Pemimpin saya dapat dijadikan contoh dalam bekerja | 5859.18% | 2828.57% | 1212.44% | - |
| 3 | Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan panutan | 3030.61% | 4747.96 | 2121.43% | - |
| 4 | Pimpinan melakukan evaluasi ke-rja pada setiap pegawai | 5657.14% | 3131.63% | 1111.22% | - |
| 5 | Pimpinan rutin dalam melakukan pengawasan | 6061.22 | 2828.57 | 1010.20% |  |
| 6 | Saya bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan | 2727.55% | 5960.20% | 1212.24% | - |
| 7 | Pimpinan selalu bersikap tegas terhadap semua pegawai | 6667.35% | 2727.55% | 55.10% | - |
| 8 | Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya | 7273.47% | 2626.53% | - | - |
| 9 | Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh instansi | 3535.71% | 6869.39% | 55,1%% | - |
| 10 | Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh lembaga | 7273.47% | 2626.53% | - | - |
| 11 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya | 6869.39% | 3030.61% | - | - |
| 12 | Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan | 4343.88% | 5051.02% | 55.10% | - |

***Sumber : Data yang diolah dari kuesioner penelitian 2019***

Dari hasil tabel 4.5 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa responden menjawab terbanyak yang dimulai dari pertanyaan 1 yaitu jawaban setuju dengan jumlah 45 responden atau 45.92%, untuk pertanyaan 2 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 58 responden atau 59.18%, untuk jawaban pertanyaan 3 yaitu setuju dengan jumlah 47 responden atau 47.96%, untuk jawaban pertanyaan 4 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 56 responden atau 57.14%, untuk pertanyaan 5 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 60 responden atau 61.22%, untuk pertanyaan 6 yaitu jawaban setuju dengan jumlah 59 responden atau 60.20%, untuk pertanyaan 7 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 66 responden atau 67.35%, untuk pertanyaan 8 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 72 responden atau 73.47%, dan untuk pertanyaan 9 yaitu jawaban setuju dengan jumlah 68 responden atau 69.39%, untuk pertanyaan 10 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 72 responden atau 73.47%, untuk pertanyaan 11 yaitu dengan jawaban sangat setuju dengan jumlah 68 responden atau 69.39%, sedangkan untuk pertanyaan 12 yaitu jawaban terbanya setuju dengan jumlah 50 responden atau 51.02%,

1. Semangat Kerja (variabel Y)

Variabel semangat kerja pada penelitian ini diukur melalui 7 indikator yang dibagi dalam 10 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel semangat kerja dijelaskan pada tabel 4.6 Berikut ini :

**Tabel 4.6 Semangat Kerja Pegawai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | Pertanyaan | Jawaban responden |
| ST | S | TS | STS |
| 1 | Saya selalu hadir setiap hari kerja  | 6667.35% | 2727.55% | 55.10% | - |
| 2 | saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya  | 7273.47% | 2626.53% | - | - |
| 3 | Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi | 3535.71% | 6869.39% | 55,1%% | - |
| 4 | Saya selalu menjalin kerjasama dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan | 6869.39% | 3030.61% | - | - |
| 5 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki  | 4343.88% | 5051.02% | 55.10% | - |
| 6 | Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat  | 7273.47% | 2626.53% | - | - |
| 7 | Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja saya meningkat  | 6869.39% | 3030.61% | - | - |
| 8 | Saya menganggap rekan kerja saya sebagai keluarga  | 7273.47% | 2626.53% | - | - |
| 9 | Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan  | 3535.71% | 6869.39% | 55,1%% | - |
| 10 | Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai  | 5657.14% | 3131.63% | 1111.22% | - |

***Sumber : Data yang diolah dari kuesioner penelitian 2019***

Dari hasil tabel 4.6 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut bahwa responden menjawab terbanyak yang dimulai dari pertanyaan 1 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 66 responden atau 67.35%, untuk pertanyaan 2 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 72 responden atau 73.47%, untuk jawaban pertanyaan 3 yaitu dengan pilihan setuju dengan jumlah 68 orang/ responden atau 69.39%, untuk jawaban pertanyaan 4 yaitu jawaban adalah sangat setuju dengan jumlah 68 responden atau 69.39%, untuk pertanyaan 5 yaitu dengan jawaban setuju dengan jumlah 50 responden atau 51.02%.

Untuk pertanyaan 6 yaitu dengan jawaban sangat setuju dengan jumlah 72 responden atau 73.47%, untuk pertanyaan 7 yaitu dengan jawaban sangat setuju dengan jumlah 68 responden atau 69.39%, untuk pertanyaan 8 yaitu dengan jawaban sangat setuju dengan jumlah 72 responden atau 73.47%, dan untuk pertanyaan 9 yaitu jawaban setuju dengan jumlah 68 responden atau 69.39%, sedangkan untuk pertanyaan 10 yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 56 responden atau 57.147%.

**4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.3.1. Hasil Penelitian**

1. **Pengujian Validitas dan Realibitas**
2. **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan sebagai statu usuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi dan sebaliknya. (Arikunto, 2002:136). Uji validitas kesioner dilakukan pada setiap sub variabel yang dimana tiap sub variabel terdiri dari beberapa item pertanyaan. Pengukuran validitas dilakukan dengan analisis korelasi *Produk Moment* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

* 1. Jika r hitung > r tabel maka kuesioner valid
	2. Jika r hitung < r tabel maka kuesioner tidak valid

Untuk menentukan sebuah pertanyaan valid atau tidak, perlu diketahui r hitung yang kemudian dibandingkan dengan r tabel, dimana jumlah sampel sebanyak 98 orang/responden, dengan tingkat signifikansi 95% didapat angka r tabel sebesar 0,197. Dalam menguji validitas masing-masing sub variabel peneliti menggunakan teknik korelasi *Pearson* dengan bantuan SPSS 17. Seperti yang dapat dilihat hasil pengujian validitas untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Dengan bantuan program SPSS 17, didapatkan hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang mewakili variabel X berada pada tingkat signifikansi 0,05 %. Tingkat signifikansi yang sama didapatkan pula setelah uji validitas dilakukan terhadap masing masing item pertanyaan yang mewakili variabel Y. Hasil perhitungan validitas untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat padatabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Intrumen Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.**  | **r Tabel** | **r Hitung** | **Ket.** | **No.**  | **r Tabel** | **r Hitung** | **Ket.** |
| 1. | 0.197 | 0.396 | Valid | 1. | 0.197 | 0.308 | Valid |
| 2. | 0.197 | 0.217 | Valid | 2. | 0.197 | 0.395 | Valid |
| 3. | 0.197 | 0.277 | Valid | 3. | 0.197 | 0.339 | Valid |
| 4. | 0.197 | 0.311 | Valid | 4. | 0.197 | 0.323 | Valid |
| 5. | 0.197 | 0.240 | Valid | 5. | 0.197 | 0.309 | Valid |
| 6. | 0.197 | 0.462 | Valid | 6. | 0.197 | 0.359 | Valid |
| 7. | 0.197 | 0.253 | Valid | 7. | 0.197 | 0.388 | Valid |
| 8. | 0.197 | 0.597 | Valid | 8. | 0.197 | 0.374 | Valid |
| 9. | 0.197 | 0.536 | Valid | 9. | 0.197 | 0.439 | Valid |
| 10. | 0.197 | 0.416 | Valid | 10. | 0.197 | 0.358 |  |
| 11. | 0.197 | 0.245 | Valid |  |
| 12. | 0.197 | 0.409 | Valid |

***Sumber :*** *Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 17*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan valid. Karena semua item valid maka semua pertanyaan dapat digunakan dalam penyebaran kuesioner untuk pengambilan data.

1. **Uji Realibilitas**

Uji Reabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*dengan bantuan program SPSS 17. Peneliti melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X dan Y dari 98 kuesioner yang disebar kepada responden. Koefisien reliabilitas ditunjukkan oleh *Alpha Cronbach*, semakin besar nilai alphanya, maka semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya. Selanjutnya indeks reliabilitas diinterpretasikan dengan menggunakan interpretasi r untuk menyimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan cukup atau tidak reliabel. Nilai interpretasi reliabilitas r tabel 0,197, dilakukan uji reabilitas terhadap variabel X dan Y dengan bantuan SPSS 17, didapat hasil sebagai berkut :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reabilitas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Alpha (r hitung)** | **Ket.** | **Variabel** | **Alpha (r hitung)** | **Ket.** |
| Item 1 | 0.366 | Reliabel | Item 1 | 0.229 | Reliabel |
| Item 2 | 0.427 | Reliabel | Item 2 | 0.206 | Reliabel |
| Item 3 | 0.421 | Reliabel | Item 3 | 0.232 | Reliabel |
| Item 4 | 0.414 | Reliabel | Item 4 | 0.239 | Reliabel |
| Item 5 | 0.412 | Reliabel | Item 5 | 0.288 | Reliabel |
| Item 6 | 0.359 | Reliabel | Item 6 | 0.216 | Reliabel |
| Item 7 | 0.427 | Reliabel | Item 7 | 0.209 | Reliabel |
| Item 8 | 0.287 | Reliabel | Item 8 | 0.294 | Reliabel |
| Item 9 | 0.318 | Reliabel | Item 9 | 0.261 | Reliabel |
| Item 10 | 0.365 | Reliabel | Item 10 | 0.201 | Reliabel |
| Item 11 | 0.413 | Reliabel |  |
| Item 12 | 0.388 | Reliabel |

***Sumber:*** *Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 17*

Hasil perhitungan yang tertera pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah reliabel. Oleh karena itu berdasarkan uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel seluruh item pertanyaannya, maka item pertanyaan ini dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

1. **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel semangat kerja. Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi dengan menggunkaan SPSS 17 *coefficient.*Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Regresi Linear sederhana dengan menggunakan program SPSS ver. 17.

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coef f icients | StandardizedCoef f icients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant)Disiplin Kerja | 34.693.514 | 3.283.280 | .905 | 10.5668.847 | .000.003 |

1. Dependent Variabel : Semangat Kerja

*Sumber : Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 17*

Dari tabel perhitungan dengan menggunakan program SPSS for windows ver. 17 tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 34.693 + 0,514 X

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 34.693 ; artinya jika tidak ada variabel independen disiplin kerja (X) maka semangat kerja (Y) nilainya adalah 34.693.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,514 ; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel semangat kerja (Y) akan mengalami peningkatkan sebesar 0,514. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja pegawai dengan semangat kerja pegawai, yaitu semakin besar disiplin kerja maka semakin tinggi semangat kerja pegawai.
3. **Uji Hipotesis**
4. **Uji R2**

Tabel 4.10 koefisiensi determinasi model summary

Model Summary

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .825a | .759 | .010 | 859.031 |

1. Predictors ; (Constant), Pengawasa Pimpinan

*Sumber : Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 17*

Berdasarkan hasil uji model summary didapat angka R sebesar 0,825. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang telah disajikan pada tabel diatas, angka ini menunjukkan bahwa pengaruh antara semangat kerja pegawai dengan variabel independen (disiplin kerja pegawai) adalah sangat kuat. Dengan ditunjukkan nilai R Square atau koefisien determinasi (R2) adalah 0,759 hal ini berarti 75.9%. Sedangkan sisanya sebesar 24.1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

1. **Uji t**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi liniar sederhana ke dalam uji t. Berdasarkan hasil perhitungan melalui uji t, maka diperoleh hasil sebagai berikut : P

Tabel 4.11 Coefficients t hitung dengan program SPSS for windows ver.17

Coefficientsa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coef f icients | StandardizedCoef f icients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant)Disiplin Kerja | 34.693.514 | 3.283.280 | .905 | 10.5668.847 | .000.003 |

1. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja Pegawai

*Sumber : Pengolahan data dengan SPSS for windows ver. 17*

Berdasarkan hasil uji yang dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi, hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 8.847, dari hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 98-1-1= 96 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) diperoleh t tabel sebesar 1.661, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel, 8.847 > 1.661 sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

**Uji Pengaruh X Terhadap Y**

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier sederhana ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan :

H0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat.

Ha : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat..

Variabel X (disiplin kerja pegawai) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu 8.847 > 1.661 maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X (disiplin kerja pegawai) dengan Y (semangat kerja pegawai) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X (disiplin kerja pegawai) berpengaruh positif terhadap Y (semangat kerja pegawai).

**4.3.2. Pembahasan**

Hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja pegawai sebesar 8.847 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (8.847 > 1.661), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Badan Kesatauan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Barat.

 Hasil pengujian secara parsial pada variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja pegawai terhadap variabel semangat kerja pegawai Badan Kesatuan bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat, menunjukkan hasil yang berpengaruh siginifikan yaitu dengan ditunjukkan dari nilai thitung > ttabel, yaitu 8.847 > 1.661. Dengan R Square yang diperoleh sebesar 0.759, yang artinya bahwa 75.9 % disiplin pegawai mempunyai pengeruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai dan 24.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan disiplin yang tinggi diharapkan semangar kerja para pegawai pun juga semakin tinggi. Selain itu, data tersebut juga diperkuat oleh keterangan Bapak kepala Badan kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat bahwasanya pegawai yang bekerja di kantor ini mempunyai disiplin yang tinggi, sehingga merela selalu memiliki semangat kerja tinggi pula. Sehingga dalam hal ini disiplin memang sangat penting dalam usaha untuk semangat kerja pegawai. Seseorang yang mempunyai disiplin yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri dan bergairah apalagi didukung oleh pola komunikasi, situasi dan kerjasama yang benar-benar baik. Hal ini tentunya sangat berpengaruh sekali terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai, sehingga ada kecenderungan apabila disiplin pegawai rendah maka semangat kerjanya pun juga ikut rendah.

**V. PENUTUP**

#  5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor Badan kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat. Berdasarkan hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor ke dengan nilai thitung (8.847) > ttabel (1,661) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada tingkat kepercayaan 95%.
2. Disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai mempunyai pengaruh yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t, dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel (8.847) > (1.661) dengan tingkat kesalahan 5%, artinya Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa nilai koofisien determinasi berganda (R Square) yang diperoleh dari kuadrat (R) adalah sebesar 0.759 yang menunjukkan bahwa 75.9%, yang artinya bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y) dan sisanya 24.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

# 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis memberikan beberapa saran pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Barat :

1. Semangat kerja perlu dioptimalkan dengan meningkatkan hubungan yang harmonis melalui sikap saling menghormati baik antar teman sejawat maupun dengan pimpinan serta kerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
2. Menegakkan disiplin kerja melalui pembuatan dan pelaksanaan aturan yang bersifat mengarahkan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Pemberian sanksi atau hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan tidakan tidak disiplin, dengan memberikan hukuman yang tegas, dengan terlebih dahulu dibuatkan peraturan dan tata tertib.

**BIBLIOGRAFI**

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Alex S Nitisemito, 2012. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Cetakan Ketiga.Jakarta: Ghalia Indonesia.

--------------------. 2000. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Dermawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.* Bandung: Temprina Media Grafika.

Fathoni, Abdurrahmat, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gomes, Cardoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

Hadari, N. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Rineka Cipta.

Handoko, Hani, T. 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P., Drs. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mathis, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi Offset.

Nawawi, Hadari. 2000. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas* *Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.

Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung: Remaja Sordakarya.

Ravianto. 2004. *Produktivitas dan Pengukur*[*annyan*.](http://www.sarjanaku.com/) Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

Saksono, Slamet. 2000. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

Sinungan, M. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman, J. 2000. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.

Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

------------. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Suliyanto, 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis dan Teori Bisnis Serta Aplikasi.* Yogyakarta. Andi Offset.

Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi Offset.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Westra, Pariata. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Liberti.

Warsono, Ig. 2000. *Etika, Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius.

Zainun. 2000. *Manajemen Personalia.* Jakarta. Andi Offset.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)