

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GONDANGWETAN

M. Razif Hafiz¹⁾, Sri Hastari²⁾, Ascosenda Ika Rizqi³⁾

Universitas Merdeka Pasuruan

e-mail : razifhafiz22@gmail.com¹⁾, sri.hastari@gmail.com²⁾, senda.air@gmail.com³⁾

Abstrak

Kajian ini menganalisa pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja pada kinerja pegawai kantor Kecamatan Gondangwetan di Kabupaten Pasuruan. Tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan seberapa jauh pengaruh disiplin kerja dan moral, baik sebagian atau *simultaneously* mencari tahu mana satu antara disiplin kerja dan moral yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari Gondangwetan Kantor kecamatan di Kabupaten Pasuruan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner ke 36 responden dengan menggunakan Skala Likert. Metode analisis yang digunakan adalah multi linear regresi metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai kantor Kecamatan gondangwetan di Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan koefisien beta dari masing-masing variabel independen yang terdiri dari berbagai disiplin kerja karyawan dan semangat kerja, menunjukkan bahwa variabel moral kerja memiliki pengaruh dominan pada kinerja karyawan kantor Kecamatan Gondangwetan di Kabupaten Pasuruan adalah 40, 8%, sedangkan koefisien R² adalah 0,806 yang berarti variabel disiplin kerja dan moral bersama-sama menyumbang 80, 6% untuk kinerja karyawan kantor Kecamatan Gondangwetan di Kabupaten Pasuruan, sementara 19, 4% dipengaruhi oleh lainnya variabel di luar model yang tidak hadir dalam studi.

Kata kunci: *disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja.*

Abstack

This study analyzes the influence of work discipline and work morale on the performance of employees of the Gondangwetan District Office in Pasuruan Regency. The purpose of this study is to determine how far the influence of work discipline and morale, either partially or *simultaneously* to find out which one between work discipline and morale that dominantly influence the performance of employees of the Gondangwetan District Office in Pasuruan Regency. The model used in this study is by distributing questionnaires to 36 respondents using a Likert scale. The analysis method used is multi linear regression method. The results showed that all independent variables consisting of work discipline (X1) and work morale (X2) had a positive influence on the performance of employees of the Gondangwetan District Office in Pasuruan Regency. Based on the beta coefficients of each independent variable which consists of variable of employee work discipline and work morale, shows that the work morale variable has a dominant influence on the performance of employees of the Gondangwetan District Office in Pasuruan Regency is 40,8% , while the R² coefficient is 0,806 which means the variable of work discipline and morale together contribute 80,6% to the performance of employees of the Gondangwetan District Office in Pasuruan Regency, while 19,4% influenced by other variables outside the model that were not present in the study.

Keywords: *work discipline, morale and employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya berperan dalam proses strategis (sebagai penilai, konsultan, pendiagnosa, katalisator, agen perubahan mitra bisnis dan manajer biaya), aspek legal (sebagai auditor, pemberi atau *provider*; konsultan dan pendamai), sedangkan aspek operasional (penasehat pegawai peredam permasalahan, agen perubahan, fasilitator, formulator dan konsultan kebijakan). Ketika pegawai merasa puas dan termotivasi maka mereka akan peduli, memiliki keterikatan dan mengabdikan diri terhadap organisasi secara maksimal serta bekerja secara tim demi peningkatan *performance* bagi organisasinya. Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin

(Sugiharjo, 2016). Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2014:193). Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dalam suasana disiplinlah instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas (Siagian, 2012:308). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para pegawai sehingga pegawai tersebut secara suka rela kooperatif dengan pegawai yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi (Hasibuan, 2014:193).

Disiplin dalam suatu organisasi merupakan satu masalah penting yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas pekerjaan setiap pegawai. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai memiliki tingkat pemahaman terhadap tugas dan kewajiban maupun tentang peraturan yang harus dipatuhi, selain itu disiplin juga sangat dipengaruhi oleh motivasi dari seseorang (Farid, *et al*, 2016). Hal ini terlihat dari kenyataan yang terjadi di lapangan, bahwa ada pegawai pada jam-jam kantor justru tidak ditemui di kantor, sehingga hal ini berdampak pada semakin lambatnya waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan maupun pemberian pelayanan yang dirasakan semuanya sendiri. Akan tetapi tidak sedikit pula pegawai yang bekerja dengan penuh kesadaran dan disiplin yang tinggi serta mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan.

Setiap instansi harus selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, sebab apabila instansi mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka akan diperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, dan absensi dapat diperkecil, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Kesenangan atau kegairahan kerja yang rendah dapat menimbulkan kemangkiran, pemogokan, kepura-kepuraan dan berbagai aksi dan reaksi lainnya. Dalam jangka panjang semangat dan kegairahan kerja yang rendah mempunyai dampak yang lebih merugikan instansi. Oleh karena itu instansi perlu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

Melihat kondisi di lapangan, Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gondangwetan sudah cukup bagus terutama dibagian pelayanan. Dimana pelayanan merupakan sentra dari kegiatan dikecamatan. Pegawai dengan cekatan melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan KTP, KSK, Surat Pindah dan lain- lain. Namun ada beberapa fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan yaitu masih kurangnya disiplin kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Adapun gejala-gejala yang timbul dapat dilihat dari para pegawai Kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan antara lain : kurangnya perhatian Camat terhadap para pegawai dalam menjalani aktivitas di kantor, ini terlihat adanya sejumlah para pegawai kecamatan yang selalu terlambat masuk kantor dan salah satu kasus ringan tersebut diatas dapat dijadikan suatu rujukan fenomena pada penelitian ini. Adanya sejumlah pegawai yang pulang kantor lebih awal dan keluar masuk pada jam kerja, serta adanya pegawai yang tidak masuk kantor pada hari kerja.

Berdasarkan penilaian prestasi kerja pegawai yang dituangkan dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dimana didalamnya termuat penilaian kedisiplinan dan semangat kerja serta didukung dengan rendahnya komplain dari masyarakat terkait pelayanan pada kantor Kecamatan Gondangwetan maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan yang bertujuan guna memberikan masukan bagi tata kelola kepegawaian di Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau instansi. Kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260) merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan guna mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Wibowo (2011:4) mendefinisikan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Selanjutnya kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009:75) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab
Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

Disiplin Kerja

Manusia mempunyai fungsi dan peran yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan karyawan dalam mengembangkan kewajiban-kewajiban sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras serta mengutamakan usaha. Pada kajian ini akan dipaparkan mengenai pengertian yang berhubungan dengan disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2013:193) mendefinisikan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Siagian (2009:305) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kerjanya. Keberhasilan para karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut pendapat yang telah dikemukakan oleh para pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari

serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia, sebagai faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.
- 2) Taat terhadap peraturan instansi
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di instansi
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau instansi, semangat kerja penting untuk diperhatikan karena untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu instansi dengan seefektif dan seefisien mungkin diperlukan sumberdaya yang unggul, memiliki keahlian dan kemampuan. Sumber daya manusia unggul tersebut akan dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien bila memiliki semangat kerja yang tinggi.

Hasley (2013:345) menyatakan bahwa semangat kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin instansi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perilaku karyawan atau kelompok kerja yang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi, akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya, serta merupakan kondisi rohaniah atau mental yang menggerakkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu semakin tinggi seseorang meyakini pekerjaannya makin tinggi pula semangat kerjanya.

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur diagnosa dan pengobatan yang layak seperti halnya kesehatan. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik seseorang, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan-kegelisahan. Kegelisahan tersebut antara lain pemogokan, perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja.

1) Disiplin

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib, karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan serta dilaksanakan dengan senang hati. Karyawan yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif. Sebaliknya kepatuhan karyawan pada peraturan karena sadar akan fungsi peraturan tersebut untuk mencapai keberhasilan adalah mencerminkan disiplin yang positif.

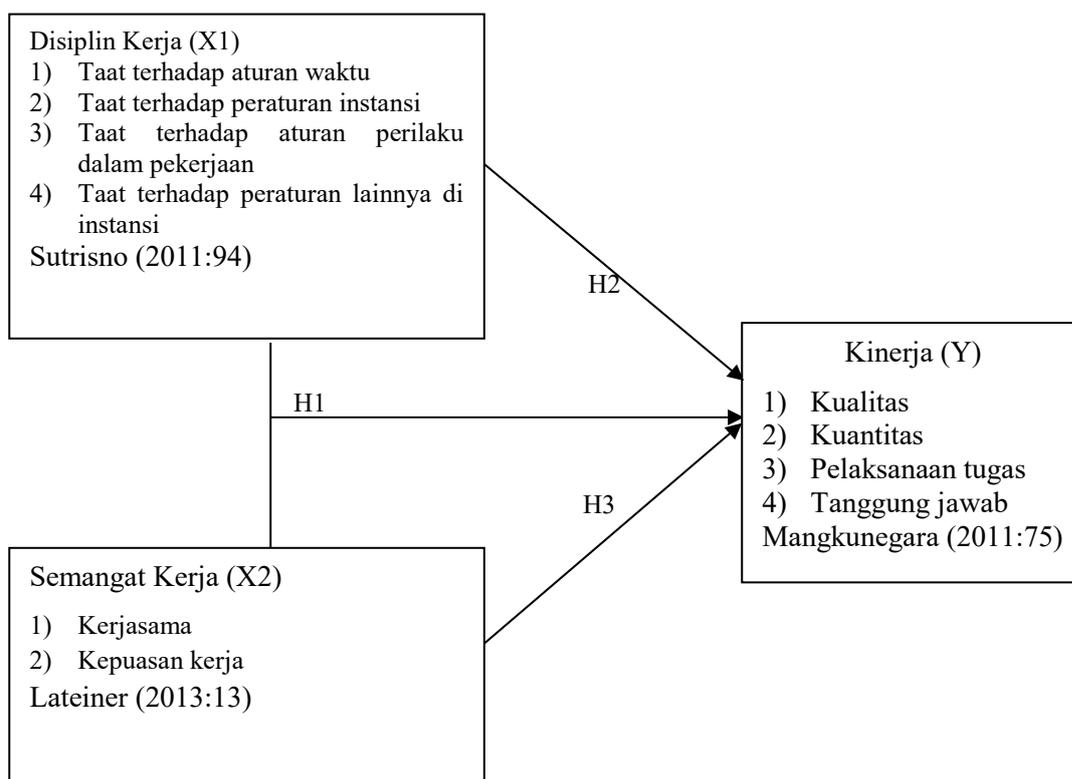
2) Kerjasama

Kerjasama diartikan sebagai tindakan kolektif seorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, kesediaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja maupun dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya, dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

H₁ : Disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₃ : Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan. Penelitian dilakukan pada bulan April 2019 sampai dengan Selesai. Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah sekelompok obyek, baik manusia, gejala, nilai test, benda-benda ataupun peristiwa (Arikunto, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 36 pegawai.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan sebanyak 36 orang. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yang semua populasi dijadikan sampel.

Metode analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif Analisis yang dilakukan terhadap data antara yaitu analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS untuk pengolahan data. Secara umum analisis

ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

Tabel 1. Jabaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	25 pegawai	69,44%
Perempuan	11 pegawai	30,56%
Jumlah	36 pegawai	100,00%

Sumber : data primer diolah, 2019

dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 responden atau 69,44%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 responden atau 30,56. Hal ini sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa komposisi jenis kelamin pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan yang menunjukkan mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Jabaran Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 20 tahun	-	-
20-25 tahun	3 pegawai	08,33%
25-35 tahun	9 pegawai	25,00%
35-45 tahun	9 pegawai	25,00%
45-50 tahun	4 pegawai	11,11%
>50 tahun	11 pegawai	30,56%
Jumlah	36 pegawai	100,00%

Sumber : data primer diolah, 2019

Data diatas menunjukkan bahwa tidak ada responden dalam penelitian ini yang berusia kurang dari 20 tahun. Responden dengan usia antara 20-25 tahun sebanyak 3 pegawai atau 08,33%, responden berusia antara 25-35 tahun sebesar 25,00%, responden berusia antara 35-45 tahun sebesar 25,00%, responden yang berusia antara 45-50 tahun sebesar 11,11% serta responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebesar 30,56%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan rentang usia >50 tahun merupakan kelompok responden yang dominan. Pada usia tersebut tergolong rentang usia yang sudah matang dalam mengemban tugas dan tanggung jawab dalam suatu instansi, dimana pada usia ini pegawai mampu bekerja dengan baik dan berkinerja cukup tinggi.

Tabel 3. Jabaran responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMP	1 pegawai	2,78%
SMA	22 pegawai	61,11%
D3	2 pegawai	5,56%
S1	10 pegawai	27,78%
S2	1 pegawai	1,78%
S3	-	-
Jumlah	36 pegawai	100,00%

Sumber : data primer diolah, 2019

Data diatas menunjukkan bahwa tidak ada responden dalam penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir S3. Responden dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 1 pegawai atau 2,78%, responden dengan jenjang pendidikan S1 sebesar 27,78%, responden dengan jenjang pendidikan D3 sebesar 2,56%, responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 22 pegawai atau 61,11%

dan responden dengan jenjang pendidikan SMP sebanyak 1 pegawai atau 2,78%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan didominasi oleh pegawai dengan Pendidikan terakhir SMA dan S1.

Tabel 4. Jabaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 2 tahun	2 pegawai	5,56%
2-5 tahun	5 pegawai	13,89%
5-10 tahun	5 pegawai	13,89%
10-15 tahun	7 pegawai	19,44%
15-20 tahun	6 pegawai	16,66%
>20 tahun	11 pegawai	30,56%
Jumlah	36 pegawai	100,00%

Sumber :data primer diolah, 2019

Masa kerja menunjukkan lamanya seorang pegawai telah bekerja dalam suatu instansi dapat diketahui sebanyak 2 pegawai atau 5,56% memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun, sebanyak 5 pegawai atau 13,89% memiliki masa kerja antara 2-5 tahun, sebanyak 5 pegawai atau 13,89% memiliki masa kerja antara 5-10 tahun, sebanyak 7 pegawai atau 19,44% memiliki masa kerja antara 10-15 tahun, sebanyak 6 pegawai atau 16,66% memiliki masa kerja antara 15-20 tahun dan sebanyak 11 pegawai atau 30,56% memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan didominasi oleh mereka yang telah bekerja lebih

a. Uji Instrumen Uji Validitas

Dalam penelitian ini digunakan tehnik Korelasi Pearson (Korelasi Product Moment) antara item-item instrumen dengan jumlah instrumen secara keseluruhan. Nilai koefisien korelasi (r -hitung) masing-masing item pertanyaan item dibandingkan dengan nilai table *Korelasi Product Moment* (r -tabel) pada $\alpha = 0,05$. Jika r -hitung $>$ r -tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka instrumen tersebut valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	X1.1.1	0,573	0,329	Valid
	X1.1.2	0,650	0,329	Valid
	X1.1.3	0,682	0,329	Valid
	X1.2.1	0,501	0,329	Valid
	X1.2.2	0,496	0,329	Valid
	X1.2.3	0,406	0,329	Valid
	X1.3.1	0,627	0,329	Valid
	X1.3.2	0,378	0,329	Valid
	X1.3.3	0,523	0,329	Valid
	X1.4.1	0,603	0,329	Valid
	X1.4.2	0,632	0,329	Valid
	X2	X2.1.1	0,544	0,329
X2.1.2		0,669	0,329	Valid
X2.1.3		0,644	0,329	Valid
X2.2.1		0,566	0,329	Valid
X2.2.2		0,403	0,329	Valid
X2.2.3		0,449	0,329	Valid

	Y1.1	0,575	0,329	Valid
	Y1.2	0,575	0,329	Valid
	Y1.3	0,545	0,329	Valid
	Y2.1	0,686	0,329	Valid
Y	Y2.2	0,647	0,329	Valid
	Y2.3	0,538	0,329	Valid
	Y3.1	0,537	0,329	Valid
	Y3.2	0,713	0,329	Valid
	Y3.3	0,678	0,329	Valid
	Y4.1	0,819	0,329	Valid
	Y4.2	0,559	0,329	Valid
	Y4.3	0,613	0,329	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa dari 38 item yang diuji mempunyai nilai koefisien korelasi positif serta dapat dilihat juga bahwa semua nilai r -hitung $>$ r tabel (0,329). Hal ini menunjukkan bahwa semua item adalah valid dan dengan demikian dapat dipakai dalam penelitian.

Uji Reliabilitas.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil sebuah pengukuran dapat dipercaya (*reliable*). Suatu pengukuran dapat dipercaya jika dalam beberapa pelaksanaan terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, dalam artian terdapat toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Hasil	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0,641	$>$ 0,6	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,622	$>$ 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,665	$>$ 0,6	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti, 2019

Dari Tabel diatas diketahui bahwa semua variable memiliki koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,60 sehingga berdasarkan Uji Reliabilitas, instrumen yang dipakai dalam penelitian ini layak untuk dipergunakan.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas, dimana model regresi mengasumsikan tidak adanya buhungan linier yang sempurna antar variabel bebas. Suatu model regresi terbebas dari multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) dari masing-masing variabel bebas $<$ 10. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

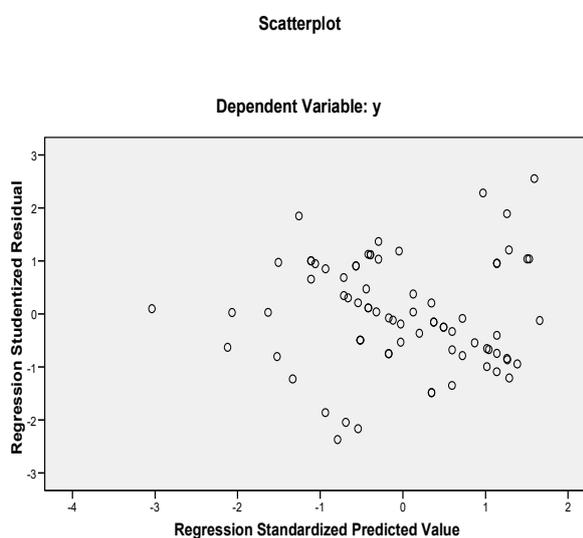
Variabel Bebas	VIF	Hasil	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	2,008	$<$ 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Semangat kerja (X2)	2,465	$<$ 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan VIF terlihat bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Semangat kerja (X2) mempunyai nilai VIF < 10, hal ini menunjukkan bahwa diantara ketiga variabel bebas tersebut tidak terdapat hubungan linier yang sempurna, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varians dari residual observasi dan satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual memiliki varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas dan sebaliknya jika varians tidak sama maka disebut terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas bila titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang teratur.

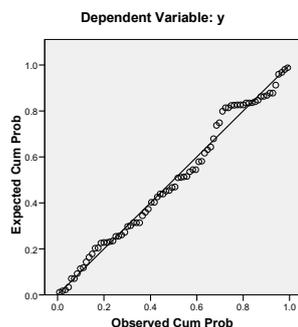


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan diantara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini layak dipakai untuk prediksi Kinerja pegawai berdasar masukan dari masing-masing variabel bebasnya yaitu kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi.

Uji Normalitas

Penggunaan model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data berdistribusi normal. Terpenuhinya syarat normalitas akan menjamin dapat dipertanggung jawabkannya model analisis yang digunakan sehingga kesimpulan yang diambil juga dapat dipertanggung jawabkan. Uji normalitas dideteksi dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Norma P-P Plot of Regression Standarized Residual*



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas hasil ujinormalitas diatas menunjukkan data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal.

c. Pengujian Hipotesis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 15, diperoleh hasil analisis seperti pada tabel 8 berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independent	Variabel Dependen	Unstandardized Coefisient (β)	Std. Error	Sig.
Disiplin Kerja	Kinerja	0,200	0,96	0,046
Semangat Kerja		0,408	0,105	0,000
Konstanta		0,140	0,341	0,684

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 0,140 + 0,200 X_1 + 0,408 X_2 + e$$

Variabel kinerja pegawai (Y) akan memiliki koefisien regresi sebesar 0,140 jika dianggap variabel bebas (X) yang meliputi disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) dianggap konstan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses danuserangkaianuperilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, kesetiaan, ketaatan dan ketertiban. Disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan indikator dari Sutrisno (2011:94) yang terdiriuataat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di instansi. terhadap aturan waktu meliputi datang dan pulang tepat waktu, memanfaatkan jam istirahat kembali kerja tepat waktu, tidak keluar di jam kerja selain untuk pekerjaan. Taat terhadap peraturan instansi yang meliputi memakai seragam lengkap, memakai atribut lengkap (nama dada dan korpri), berpenampilan rapi serta sopan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan meliputi mengerjakan tugas sesuai dengan wewenang dan jabatan, mengerjakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku dan bertanggung jawab atas tupoksi dan jabatan. Seluruh indikator disiplin kerja pada penelitian ini rata-rata direspon setuju. Hal ini dapat berarti bahwa disiplin kerja di lingkungan kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan sudah terlaksana baik, yang diwujudkan pegawai datang dan

pulang tepat waktu, berpenampilan rapi dan lengkap ditempat kerja serta bertanggung jawab atas pekerjaan demi tercapainya tujuan instansi.

Keberhasilan dari organisasi tidak terlepas dari peran pegawai yang terlibat didalamnya, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka produktifitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan memiliki rasa kerjasama yang tinggi pula berupa saling membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu bekerjasama dan bertukar informasi dengan rekan kerja serta memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi yang diwujudkan berupa tidak mendapati rasa jenuh dalam pekerjaan. Dimana hal ini akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai yang diwujudkan dalam memiliki tanggung jawab berupa kesanggupan menanggung resiko atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan indikator dari Sutrisno (2011:94) yang terdiri atas taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di instansi. terhadap aturan waktu meliputi datang dan pulang tepat waktu, memanfaatkan jam istirahat kembali kerja tepat waktu, tidak keluar di jam kerja selain untuk pekerjaan. Taat terhadap peraturan instansi yang meliputi memakai seragam lengkap, memakai atribut lengkap (nama dada dan korpri), berpenampilan rapi serta sopan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan meliputi mengerjakan tugas sesuai dengan wewenang dan jabatan, mengerjakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku dan bertanggung jawab atas tupoksi dan jabatan. Seluruh indikator disiplin kerja pada penelitian ini rata-rata direspon setuju. Hal ini dapat berarti bahwa disiplin kerja di lingkungan kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan sudah terlaksana baik, yang diwujudkan pegawai datang dan pulang tepat waktu, berpenampilan rapi dan lengkap ditempat kerja serta bertanggung jawab atas pekerjaan demi tercapainya tujuan instansi.

Dilihat dari pengaruhnya terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian pada pegawai kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan menunjukkan bahwa disiplin kerja telah terlaksana dengan baik. Dalam diri pegawai telah tumbuh kesadaran diri untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam instansi serta melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kedisiplinan pegawai ini masih bisa ditingkatkan lagi terutama untuk indikator taat terhadap aturan waktu. Dimana pada jam-jam dinas masih dijumpai pegawai yang keluar bukan untuk pekerjaan. Peningkatan tersebut bias melalui pemberian sanksi/hukuman, contoh teladan baik-dari seorang-pimpinan, juga melalui pendidikan serta pelatihan. Hal ini sebagaimana yang dinyatakan oleh Siagian (2009:305) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar *et al.* (2017), uHalawa (2016) dan Hartati *et al.* (2017) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Semangat kerja merupakan perilaku karyawan atau kelompok kerja yang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan semangat kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan. Adapun indikator yang berperan besar pengaruhnya terhadap kinerja yaitu kerjasama yang baik. Dengan adanya kerjasama yang baik antar pegawai berupa saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan bertukar informasi antar rekan kerja, maka timbul semangat kerja yang

membawa dampak terhadap kenaikan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan.

Keberhasilan dari organisasi tidak terlepas dari peran pegawai yang terlibat didalamnya, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka produktifitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan memiliki rasa kerjasama yang tinggipula berupa saling membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu bekerjasama dan bertukar informasi dengan rekan kerja serta memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi yang diwujudkan berupa tidak mendapati rasa jenuh dalam pekerjaan. Dimana hal ini akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai yang diwujudkan dalam memiliki tanggung jawab berupa kesanggupan menanggung resiko atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Shannon et al. (2015) dan Hartatiuet al. (201) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil deskriptif statistik menunjukkan Disiplin kerja dibentuk oleh ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan instansi, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan ketaatan terhadap peraturan lainnya diinstansi. Hal utama yang membentuk disiplin kerja pegawai yaitu ketaatan terhadap peraturan instansi yang tercermin dengan memakai seragam dan atribut lengkap serta berpakaian rapi ditempat kerja. Semangat kerja dibentuk oleh kemampuan bekerjasama dan kepuasan kerja. Hal utama yang menjadikan semangat kerja adalah terjalannya kerjasama yang baik antar pegawai dan atasan yang tercermin dalam bentuk saling membantu dalam menyelesaikan perkerjaan serta kemampuan bertukar informasi.

Saran

1. Pihak kecamatan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai terutama ketaatan terhadap aturan waktu dengan menerapkan sistem pengendalian internal. Berupa melakukan inspeksi di jam kerja, pemberian kewenangan dan tugas oleh atasan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya pegawai diberi pekerjaan sesuai dengan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki, agar pegawai dapat menyelesaikan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku di instansi.
3. Perlu dilakukan penelitian pada variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja pegawai, misalnya motivasi, prestasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga diperoleh kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Iskandar, Mareta dan Riyan Hidayat. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Keterlibatan Pegawai (*employee engagement*) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. *Jom UT*. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasir, Moch. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nirmala. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja melalui *Good Governance* (Studi Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kotawaringin Barat). *Jom FISIP*. Vol. 3 No. 4: 1-12.
- Nurgiyantoro, Burhan. Gunawan dan Marzuki. 2016. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Cetakan 1. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKDI
- Sugiharjo, R. Joko. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Volume 2 No. 1: 150-157.
- Wibowo, 2011. *Manajemen kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.