

# PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG

Abdullah<sup>(1)</sup>, Kuswarak<sup>(2)</sup>, Maria Elina<sup>(3)</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

abdullah83@gmail.com, kuswarak@fe.saburai.ac.id, maria.elina@fe.saburai.ac.id

**Abstrak.** Organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, menginginkan pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai terhadap instansi menurun dilihat dari daftar absensi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. Masalah dalam penelitian ini adalah semangat kerja yang kurang baik dan disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik populasi penelitian dari 51 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan bahwa  $Y = 15,754 + 0,375X$ . Hasil pengujian menggunakan rumus t student, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 4,073 > t_{tabel} 1,677$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan “Ada pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung” dapat diterima.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Organisasi, Pegawai, Semangat Kerja.

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab (Gibson, 1999).

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam suatu organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, menginginkan pencapaian

maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2007). Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut.

Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Stoner dan Walker, 2008).

Kondisi yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung adalah masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya sehingga ia

tidak menguasai pekerjaannya, masih adanya pegawai yang bermalas-malasan saat bekerja, tidak bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu kepuasan kerja yang kurang mengakibatkan kinerja menjadi menurun, seperti absen yang masih kurang terkontrol sehingga jam kerja kurang dari yang seharusnya. Selain itu, beberapa pegawai tidak mengalami pergeseran atau promosi dalam karir kepegawaian.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan kedisiplinan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kedisiplinan kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Adanya tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Jelasnya organisasi sulit mencapainya tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Berdasarkan faktor dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menelitinya lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Lampung”**

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam organisasi (Nitisemito, 2002). Untuk mengetahui adanya tanggung jawab yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari:

1. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
2. Melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.
3. Mempunyai rasa bahwa pekerjaan adalah untuk kepentingan bersama.

Dalam penelitian terbarunya, Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa semangat kerja merupakan kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai dengan cepat dan baik.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Hubungan yang baik akan memberikan keuntungan yang nyata yaitu membantu menyelesaikan masalah mereka sendiri dan tergantung pada pimpinan, membantu bawahan untuk bersifat terbuka dalam menyelesaikan masalah mereka. Sikap yang saling berbalas akan lebih mengembangkan hubungan yang harmonis dengan bawahan.

Kemudian kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya (Wursanto, 2003). Perhatian pimpinan terhadap tugas/pekerjaan pegawai akan memberikan dorongan dan semangat bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai. Indikasi turunnya semangat kerja penting diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin (Sihombing, 2005).

### **Pengertian Disiplin Kerja Pegawai**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008). Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Anton, 2006). Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

### **Cara Meningkatkan Semangat Kerja**

Untuk meningkatkan semangat kerja dapat ditempuh dengan cara:

1. Gaji yang cukup. Setiap organisasi seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Cukup berarti jumlah uang yang mampu dibayarkan organisasi tanpa menimbulkan kerugian bagi organisasi.
2. Pemberian fasilitas bagi organisasi. Setiap organisasi bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi pegawainya. Fasilitas itu dapat berupa tempat ibadah, kantin dan sebagainya.
3. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat. Posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan ketrampilan masing-masing, ketidaktepatan menempatkan posisi para pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan hasilnya tidak memuaskan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, yang beralamatkan di Jl. Dr. Warsito No. 72 Teluk Betung Bandar Lampung. Penulis melakukan penelitian mulai dari bulan April sampai dengan bulan Agustus 2018.

#### **Metode Penelitian**

Penelitian yang akan dilaksanakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai

fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

### Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

#### a. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui survey ke lapangan secara langsung yang disertai dengan wawancara secara terbuka yang dilakukan dengan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

#### b. Data Sekunder

Mencatat data-data yang dipublikasikan Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam bentuk aplikasi dilapangan yang sifatnya berkala (*time series*). Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### 1. Observasi

yaitu pengamatan langsung guna menguji kebenaran hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya hingga diperoleh bukti dan fakta empiris dari kantor tersebut.

##### 2. Wawancara

dilakukan dengan cara bertemu langsung dan bertanya secara langsung dengan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

##### 3. Kuisisioner

yaitu melakukan penyebaran daftar pernyataan yang diajukan kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

##### 4. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

### Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linear Sederhana menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi X

X = Semangat kerja

e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan, maka koefisien-koefisien korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel interpretasi korelasi yaitu:

**Tabel 1.** Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- $t_{hitung}$  = Nilai t
- r = Koefisien Korelasi
- N = Jumlah responden (Sugiyono, 2008).

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol ( $H_o$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah :

$H_o = r \leq 0 =$  Berarti tidak ada pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja

$H_a = r > 0 =$  Berarti ada pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r tabel pada  $\alpha = 0,05$  yaitu sebesar 0,279 dari 51 responden. (Umar, 2005).

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung skor item terhadap skor totalnya di atas 0,279 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,279. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas semangat kerja (Variabel X) diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang semangat kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,279. Dengan nilai rata-rata r hitung 0,485. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai semangat kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Kemudian berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas disiplin kerja pegawai (Variabel Y) diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang disiplin kerja pegawai memiliki nilai r hitung dengan nilai rata-rata r hitung 0,413 lebih besar dari r tabel 0,279. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Disiplin kerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### Uji Reliabilitas Data

Hasil uji reliabilitas yang didapatkan nilai alpha semangat kerja (X) sebesar 0,776, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar  $0,776 > 0,60$ . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Dari hasil uji reliabilitas didapatkan nilai alpha Disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 0,850, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar  $0,850 > 0,60$ . Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### Analisis Kuantitatif

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa semangat kerja disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel

semangat kerja (X) dengan disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 0,555 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,500 – 0,699). Besarnya koefisien determinasi semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah 30,8%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 4,073 dan thitung  $4,073 > t_{tabel} 1,677$ .

Persamaan regresi antara semangat kerja dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung adalah sebesar  $Y = 15,754 + 0,375X$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel semangat kerja akan diikuti oleh naiknya variabel disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 0,375 point. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 30,8%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, hal ini terbukti dari hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 4,073, dan hasil thitung  $= 4,073 > t_{tabel} 1,677$ . Besarnya koefisien Determinasi semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah 30,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 30,8%.

## Saran

Adapun saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel semangat kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator yaitu mengenai pegawai memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan sebaik-baiknya agar pekerjaan cepat selesai karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan agar dapat memotivasi dan menyemangati pegawai dalam bekerja.
2. Variabel disiplin kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan disiplin kerja adalah kehadiran pegawai di kantor tepat waktu karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan teguran dan sanksi bagi pegawai yang datang terlambat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anton Dajan. 2006. *Pengantar Metode Statistika*. Jakarta: Jilid III, LP3ES.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1999, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, Umberto. 2005. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono. 2007. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner dan Walker, 2008. *Pengertian Pengorganisasian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wursanto. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.