

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS
PENDIDIKAN WILAYAH BIREUEN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

Oleh

ABRAR NUZULLAH
NPM : 1902120343



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ABRAR NUZULLAH
NPM : 1902120343

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH BIREUEN**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ABRAR NUZULLAH
NPM : 1902120343

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH BIREUEN**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 25 Juli 2023

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Sekretaris

Amelia, SE., M.B.A., Ph.D
NIK. 19820501 201503 2 001

Anggota

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota

Dr. Erlinda, SE., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

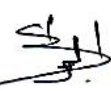
Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 Agustus 2023
Yang Menyatakan




Abrar Nuzullah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Abrar Nuzullah
NPM : 1902120343
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH BIREUEN

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Abrar Nuzullah

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen**” dapat diselesaikan. Selawat dan salam disanjungkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Penyelesaian penulisan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Pada kesempatan ini, ucapan terima kasih diucapkan kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah mendukung dalam penyelesaian studi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng., SE., M.S.i., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Hj. Nadiya., S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad., S.E., M.S.i selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr., Tuwisna ., S.E., M.M., Selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
6. Bapak Drs., Tarmizi Gadeng ., S.E., M.Si., M.M., selaku selaku pembimbing I dan Bapak M. Yamin, S.E., M.Si., selaku pembimbing II

yang telah membimbing dan memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

7. Ibu Suryani Murad., S.E., M.S.i selaku Pembimbing Akademik saya selama ini di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
9. Adek, Kakak, Abang Ipar, Saudara dan seluruh keluarga besar saya yang telah mendoakan dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Teman-teman dan seluruh mahasiswa/mahasiswi manajemen yang telah memberikan motivasi sehingga mendapat banyak ilmu untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah memberikan saran dan semangat dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 2023

Penulis

Abrar Nuzullah., Amd.Par., S.E.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 6
2.1 Kinerja Pegawai	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	6
2.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	7
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	8
2.1.4 Mengukur Kinerja Pegawai	8
2.2 Disiplin Kerja	9
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	9
2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	10
2.2.3 Indikator- Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.2.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	15
2.3 Semangat Kerja	15
2.3.1 Pengertian Semangat Kerja.....	15
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	17
2.3.3 Indikator-indikator Semangat Kerja	18
2.4 Penelitian Sebelumnya	19
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis.....	26

BAB III	METODE PENELITIAN	27
3.1	Desain Penelitian.....	27
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	27
3.1.2	Jenis Penelitian	28
3.1.3	Horizon Waktu Penelitian.....	28
3.1.4	Unit Analisis	28
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.2.1	Populasi Penelitian	29
3.2.2	Sampel Penelitian	29
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	31
3.5	Teknik Analisis Data.....	33
3.6	Pengujian Data	33
3.6.1	Uji Validitas.....	33
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.6.3	Uji Normalitas	35
3.6.4	Uji Multikolinieritas	35
3.6.5	Uji Heterokedastisitas.....	35
3.6.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3.7	Pengujian Hipotesis.....	36
3.7.1	Uji Hipotesis F.....	36
3.7.2	Uji Hipotesis T.....	37
 BAB IV	 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 39
4.1	Gambaran Umum Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen .	39
4.2	Karakteristik Responden	40
4.3	Deskriptif Variabel Penelitian.....	40
4.3.1	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	43
4.3.2	Variabel Disiplin Kerja (X1)	44
4.3.3	Variabel Semangat Kerja (X2)	45
4.4	Hasil Pengujian Data.....	46
4.4.1	Uji Validitas.....	47
4.4.2	Uji Realibilitas	48

4.4.3 Uji Normalitas	49
4.4.4 Uji Multikolinieritas	50
4.4.5 Uji Heterokedastisitas	51
4.5 Hasil Penelitian	52
4.5.1 Pengujian Hipotesis	52
4.5.2 Uji Parsial (Uji T)	54
4.5.3 Uji Simultan (Uji F).....	55
4.6 Implikasi Hasil Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	23
Tabel 3. 1 Horizon Waktu Penelitian	28
Tabel 3. 2 Jumlah Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.....	29
Tabel 3. 3 Sub Populasi Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen ...	30
Tabel 3. 4 Definisi dan Operasional Variabel	32
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4. 2 Umur Responden.....	41
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4. 4 Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	43
Tabel 4. 5 Responden Terhadap Variabel Displin Kerja	44
Tabel 4. 6 Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja	46
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4. 8 Uji Reabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	51
Tabel 4. 12 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	52
Tabel 4. 13 <i>Model Summary</i>	53
Tabel 4. 14 Annova	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	26
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran 2 Jawaban Kuissoner.....	63
Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden	64
Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y).....	65
Lampiran 5 Frequencies Disiplin Kerja (X1).....	66
Lampiran 6 Frequencies Semangat Kerja (X2).....	67
Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)	68
Lampiran 8 Reliability dan Validitas Disiplin Kerja (X1).....	69
Lampiran 9 Reliability dan Validitas Semangat Kerja (X2)	70
Lampiran 10 Regression	71
Lampiran 11 Tabel R	73
Lampiran 12 Tabel T.....	74
Lampiran 13 Tabel F.....	75

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH BIREUEN

ABRAR NUZULLAH
NPM : 1902120343

Pembimbing 1 : **Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.**
Pembimbing 2 : **M.Yamin, S.E., M.Si**

ABSTRAK

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda, uji F, dan uji T berguna untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, namun tidak dengan semangat kerja. Secara simultan kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja yang ada di kantor cabang dinas wilayah Bireuen sudah sangat baik dalam membantu setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan didukung dengan semangat kerja.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kinerja Pegawai*

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENTHUSIASM ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN EDUCATION OFFICE OF BIREUEN REGIONAL

ABRAR NUZULLAH
NPM : 1902120343

Advisor 1 : **Drs. Tarmizi Gadeng, M.Si., M.M.**
Advisor 2 : **M. Yamin, S.E., M.Si**

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how much effect of work discipline and work enthusiasm on employee performance at Education Office of Bireuen Regional. Hypothesis testing using multiple linear analysis, F test, and T test is useful to determine the simultaneous and partial effect of the independent variables on the dependent variable at 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of this study indicate that work discipline has a partial effect on employee performance, but not on work enthusiasm. Simultaneously the two independent variables affect the dependent variable. The implication of this study is that the work discipline in the education office of Bireuen regional is very good in helping every employee to get the expected employee performance supported by work enthusiasm.

Keywords: Work Discipline, Work Enthusiasm, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, instansi atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin penting dalam jalannya operasional sebuah instansi, hal tersebut dimaksud untuk mendorong pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas yang diembannya. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi,

pegawai, dan masyarakat secara umum. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk disiplin. Pada dasarnya, pimpinan dalam sebuah organisasi adalah panutan bagi bawahan, apabila seorang pimpinan disiplin tentunya bawahan ikut disiplin. Untuk meningkatkan dan menegakkan kedisiplinan memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya, termasuk kebiasaan datang terlambat masuk kerja, malas-malasan dan rasa tidak memiliki tanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Kurangnya pengetahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan-kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya tindakan melanggar disiplin kerja. Salah satu upaya untuk mengatasi hal itu, pihak organisasi seharusnya memberikan program orientasi untuk mengarahkan pegawai tentang ketentuan-ketentuan dan cara pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut. Selain memberikan orientasi, organisasi harus menjelaskan secara rinci tentang peraturan-peraturan yang sering dilanggar dan sanksi bagi pegawai yang melanggarnya, sehingga konsistensi dan penegakkan kedisiplinan dapat diwujudkan.

Semangat kerja dalam organisasi sering dianggap sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga kurang diperhatikan. Bahkan pihak organisasi tidak mengetahui betapa buruk keadaan semangat kerja pegawainya, sehingga tingginya tingkat absensi serta hal-hal lain yang membuat hasil kerja menurun sering terjadi.

Faktor semangat kerja ini perlu diketahui oleh pihak organisasi karena penting artinya bagi keberhasilan kerja. Hal ini dimaksud, karena semangat kerja mampu memberikan kontribusi dan manfaat terhadap kualitas atau hasil kerja pegawai. Selain itu, pegawai yang mempunyai semangat kerja menunjukkan sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan serta mencurahkan keterampilan, konsentrasi

serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Adapun masalah yang sering dihadapi pegawai yaitu mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan. Terutama dibagian pelayanan. Dimana pelayanan adalah sentra kegiatan di kantor. Tetapi terdapat beberapa fenomena terjadi pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen yaitu masih kurangnya disiplin kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Adapun gejala-gejala yang timbul dapat dilihat dari para pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen antara lain : kurangnya perhatian pimpinan terhadap para pegawai dalam menjalani aktivitas di kantor, ini terlihat adanya sejumlah para pegawai 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 yang kurang dan pelayanan pada kantor dinas pendidikan cabang bireuen, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen yang bertujuan guna memberikan masukan bagi tata kelola kepegawaian di Bireuen.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja

Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen
2. Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.
2. Untuk mengetahui sebesar besar pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. **Bagi Peneliti**

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen

2. **Bagi Lokasi Penelitian**

Dapat memberi masukan kepada seluruh unsur organisasi pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pembentukan disiplin kerja dan semangat kerja secara berkesinambungan

3. **Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini nantinya, diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan manajemen, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai serta dapat menjadi bahan masukan kepada peneliti yang berminat untuk menindak-lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil secara kancang (lebih luas) penelitian yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen, ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang dinas pendidikan Wilayah bireuen.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

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 merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Moeheriono, 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.

Menurut Wibowo (2017:96) bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya.

2.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan lahir dan faktor yang diperoleh ketika dia berkembang.
- b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, dalam melakukan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah:

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*).

- b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Safitriani, 2016).

2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi, Dan indikator mengenai variabel Kinerja Pegawai (Wibowo. 2017:36) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
2. Produktivitas
Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Sesuai dengan target
Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. Penilaian kerja
Mengevaluasi kinerja relatif pegawai saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar prestasi
5. Ketetapan waktu
Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

2.1.4 Mengukur Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. (Dirtanto : 2018)

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa tahap (Soeprihanto, 2018:57)

yaitu:

1. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Keandalan
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
4. Kehadiran
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan Bekerjasama
Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Manusia mempunyai fungsi dan peran yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan pegawai dalam mengembangkan kewajiban-kewajiban sangat tergantung pada kesediaanya 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 pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2012)

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 pegawai (Malayu S.P. Hasibuan, 2017).

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, Helmi dalam Dunggio (2013) merumuskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja,

antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seorang pegawai adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai berkaitan langsung dengan disiplin, yang terlihat dari sikap seorang pegawai dengan harapan akan tercermin dalam perilaku sehari-hari. Perubahan sikap pegawai dalam berperilaku dapat disebabkan oleh:

- a. Disiplin karena kepatuhan, yakni disiplin yang didasarkan atas dasar rasa takut, contohnya seorang pegawai hanya melakukan melakukan pekerjaan apabila ada perintah dari pimpinan.
- b. Disiplin karena identifikasi, yakni kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi atau perasaan kagum pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi.
- c. Disiplin karena internalisasi, yakni disiplin yang sistemnya menunjukkan nilai pribadi terhadap nilai-nilai kedisiplinan. Dalam tingkat ini, pegawai dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya walaupun tanpa instruksi dari pimpinan namun pegawai tetap melaksanakan pekerjaan.

2. Faktor lingkungan

Disiplin seorang pegawai merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin harus tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin ini tidak muncul dengan sendirinya tetapi melalui proses belajar secara terus-menerus.

Moekijat dalam Yasin dan Nugraha (2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Keteladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin pegawai, karena pimpinan dijadikan sebagai panutan dan teladan bagi pegawai yang dipimpinnya. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka pegawai yang dipimpin pun akan kurang disiplin.

3. Keadilan

Keadilan dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai.

4. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (Waskat) merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dalam hal ini, pimpinan harus aktif

dalam mengawasi secara langsung perilaku, moral dan gairah kerja pegawai yang dipimpinnya, artinya pimpinan harus selalu hadir ditempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk bagi pegawai yang mengalami kesulitan.

5. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik.

6. Ketegasan

Semua organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan. Dalam pekerjaan para pegawai diharapkan untuk mematuhi setiap aturan-aturan yang berlaku sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut :

- a. Kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar secara sadar mentaati berbagai standar dan aturan-aturan, sehingga mencegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.
- b. Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa hukuman yang diwujudkan dalam bentuk peringatan dan skorsing.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan yang diambil untuk mendorong dan menangani pelanggaran adalah tindakan untuk mencegah terulangnya tindakan yang sama. Namun upaya mengatasi hal

demikian, organisasi diharapkan mampu mengetahui faktor-faktor 18 penyebab terjadinya tindakan-tindakan pelanggaran atau sikap yang menimbulkan kurangnya kedisiplinan (Hulu, 2018).

2.2.3 Indikator- Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diminta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.

3. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut (Hasibuan, 2012).

2.2.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.3 Semangat Kerja

2.3.1 Pengertian 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 pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya, dan membuat pegawai 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.

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perilaku pegawai atau kelompok kerja yang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi, akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas 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 pegawai. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan-kegelisahan. Kegelisahan tersebut antara lain pemogokan,

perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Westra (1980:51) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Presensi pegawai dapat diukur melalui:

- a. Kehadiran pegawai di tempat kerja
- b. Ketepatan datang dan pulang kerja
- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan kegiatan atau acara yang diselenggarakan oleh organisasi

2. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok pegawai untuk saling membantu dalam mengkomunikasikan seluruh kemampuannya secara menyeluruh. Dampak positif dari adanya kerjasama yakni bertujuan untuk memecahkan masalah dalam organisasi. Untuk mengukur adanya kerjasama, digunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Kesiediaan pegawai untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman sejawat yang mengalami kesulitan
- c. Adanya kemauan dalam memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik
- d. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab terhadap tugas yang diserahkan. Tanggungjawab penting dalam pelaksanaan tugas, karena setiap pegawai yang terlibat di dalamnya berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat dicapai.

Untuk mengukur daya tanggungjawab, antara lain sebagai berikut :

- a. Kesanggupan pegawai dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja
- b. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat
- c. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaikbaiknya

- d. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.
- 4. Kegairahan kerja
Setiap pegawai yang memiliki kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dipercayakan padanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif. Tingkat beban, jenis dan volume pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan akan menimbulkan rasa senang dan bergairah, dalam arti tidak tidak terpaksa dan tertekan dalam bekerja
- 5. Hubungan yang harmonis
Pergaulan atau hubungan yang terjalin dalam sebuah organisasi, baik hubungan antara pimpinan dengan pegawai yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pemimpin yang memperlakukan pegawai yang dipimpin secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling mempercayai dan menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun diluar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja (Hulu, 2018).

2.3.3 Indikator-indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana pegawai mempunyai semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Hasibuan (2008:180) adapun dimensi dan indikator semangat kerja yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Gaji dan insentif yang cukup merupakan dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai.
- b. Memenuhi kebutuhan rohani yakni dengan memberikan tempat dan waktu untuk melaksanakan ibadah, rekreasi dan partisipasi.
- c. Menciptakan suasana yang santai dengan mengadakan kegiatan seperti pertandingan olahraga antar pegawai dan sebagainya.
- d. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat guna memperlancar pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Dilla Puspita Hadi, Marwan (2019) yang berjudul Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan penelitian diketahui bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini didukung dengan analisis regresi berganda yang telah dilakukan yaitu terdapat 0,380 atau 38%. Artinya pengaruh penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah 38%., sementara sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Idakrismawati Hulu (2018) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 pegawai. Penganalisaan data dilakukan melalui analisis regresi berganda dengan menggunakan data primer berupa hasil kuesioner tentang semangat kerja, disiplin kerja dan produktivitas pegawai. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum melaksanakan pengolahan data penelitian. Alat uji yang digunakan yakni menggunakan uji

asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, dengan nilai thitung (6,923) > ttabel (1,701) pada tingkat signifikan 0,05. (2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dengan nilai thitung (6,483) > ttabel (1,701) pada tingkat signifikan 0,05. (3) Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas pegawai dengan nilai Fhitung (37,681) > Ftabel (3,34) pada tingkat signifikan 5% (0,05). Hal ini didukung oleh hasil perhitungan koefisien determinasi atau $R^2 = 0,736$ artinya variable semangat kerja dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas pegawai sebesar 73,6% sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan. Upaya peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap Produktivitas pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin Mukhsin, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Hotel Marina Kota Bima sebanyak 53 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 23,857 + 0,94 X$. Dengan menggunakan SPSS. Hasil uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja pegawai

Hotel Marina Kota Bima dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kesimpulan penelitian bahwa lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, dan kinerja pegawai Hotel Marina Kota Bima masuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 8,88%.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Razif Hafiz, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondawetan Tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan seberapa jauh pengaruh disiplin kerja dan moral, baik sebagian atau simultaneouslyto mencari tahu mana satu antara disiplin kerja dan moral yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai 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 linier 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 pegawai dan semangat kerja, menunjukkan bahwa variabel moral kerja memiliki pengaruh dominan pada kinerja pegawai 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 pegawai kantor Kecamatan Gondangwetan di Kabupaten Pasuruan, sementara 19, 4% dipengaruhi oleh lainnya variabel di luar model yang tidak hadir dalam studi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumardin, dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Kepulauan Riau Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkubgan Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dalam hal pemilihan responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang responden, dan kesemuanya dalah Aparat Sipil Negara (ASN) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisisioner. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dimana varibel penelitian ini terdiri atas tiga variable bebas yaitu Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi serta Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Adapun hasil dari penelitian ini berdasarkan adalah Uji Anova yaitu menghasilkan angka F hitung sebesar $122.131 > F \text{ tabel } 2,87$ dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Andika Setiadi (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya hotel Aceh Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kyriad Muraya Hotel Aceh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda, uji F, dan uji T yang dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan

parsial variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada Kyriad Muraya Hotel Aceh. Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi pada Kyriad Muraya Hotel Aceh sudah baik dan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Kyriad Muraya Hotel Aceh seperti motivasi dan lingkungan kerja sekitar.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Idakrismawati Hulu (2018)	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias	Analisis Linier Berganda	Diperoleh hasil bahwa Semangat Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai	Sama sama menggunakan variabel Disiplin kerja dan Semangat Kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Produktivitas Sedangkan penelitian ini tidak
2	M. Razif Hafiz dkk (2019)	pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan gondangwetan	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai kantor gondangwetan di Kabupaten Pasuruan	Menggunakan variabel disiplin kerja, semangat kerja dan Kinerja pegawai	Penelitian terdahulu pegawai kantor kecamatan gondangwetan. Sedangkan penelitian ini pegawai dinas pendidikan cabang Bireuen

3	Dilla Puspita Hadi dan Marwan (2019)	Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat	Analisis Linier Berganda	Diperoleh hasil bahwa Penempatan Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	menggunakan variabel Penempatan kerja, Pelatihan kerja dan kinerja pegawai	Penelitian menggunakan variabel Penempatan dan Pelatihan Kerja. Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel Disiplin kerja
4	Sumardin, dkk (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Kepulauan Riau	Analisis Linier Berganda	hasil dari penelitian ini Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, semangat kerja, kinerja pegawai	Penelitian terdahulu menggunakan variabel komunikasi. Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja.
5	Zainuddin Mukhsin dkk (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Linier Berganda	lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, dan kinerja pegawai Hotel Marina Kota Bima masuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 8,88%	Sama-sama menggunakan variabel kinerja pegawai	Penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel Semangat kerja.

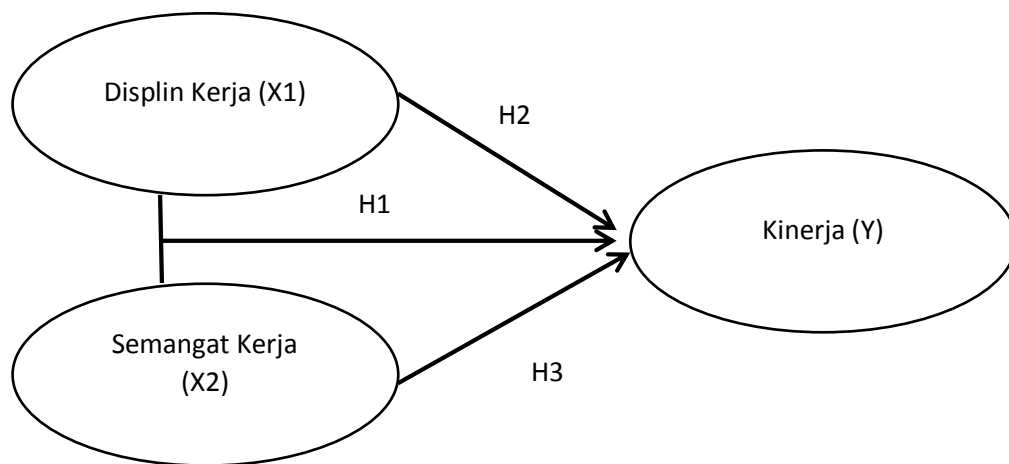
6	Andika Setiadi (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kyriad Muraya Hotel Aceh	Analisis Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja dan semangat kerja
---	-----------------------	--	--------------------------	---	---	---

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teoritis, maka penulis mendeskripsikan pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada dasarnya, semangat kerja erat kaitannya dengan kegairahan dan kesukarelaan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Adanya disiplin kerja diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif. Dapat dikatakan bahwa, dengan adanya semangat kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Bilamana semangat dan disiplin kerja tidak ada, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Artinya semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan cabang Bireuen dapat digambarkan pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

H1: Disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.

H3: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian deskriptif. penelitian deskriptif akan digambarkan mengenai karakteristik dari suatu populasi atau sebuah fenomena yang menjadi objek penelitian. Ini adalah hubungan kausal di mana orang mengamati dampak yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. metode penelitian yang sangat praktis karena memberikan kontribusi untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari sebuah penelitian adalah memahami sesuatu dengan melalui proses penyelidikan maupun usaha dalam mencari bukti-bukti yang muncul yang berhubungan dengan masalah tersebut, yang mana hal ini dilakukan secara hati-hati sehingga bisa mendapatkan pemecahannya. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari bukti atau observasi apakah variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) memiliki pengaruh pada kinerja pegawai kantor pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang biasa digunakan dalam penelitian terhadap sampel dan populasi penelitian. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.1.3 Horizon Waktu Penelitian

Sebuah penelitian diawali dengan observasi yaitu melakukan survei dan pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan ke objek penelitian. Tahap selanjutnya dilakukan analisis data dan pembuatan laporan hasil analisis data. Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan penelitian skripsi ini dapat dilihat pada Tabel 3.1. Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian dibawah ini :

Tabel 3. 1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Tahun 2022							Tahun 2023						
	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07
Pengajuan Judul Proposal														
Survei Awal														
Penyusunan Proposal														
Seminar Proposal														
Pembagian Kuesioner														
Penyusunan Skripsi														
Sidang														

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian yang lain, Unit analisis diartikan

sebagai sesuatu yang berkaitan dengan fokus/ komponen yang diteliti. Unit Analisis dalam penelitian adalah Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah sekelompok obyek, baik manusia, gejala, nilai test, benda-benda ataupun peristiwa (Arikunto, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen berjumlah 30 pegawai.

Tabel 3. 2
Jumlah Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen

Bagian Pegawai	Jumlah Pegawai
PNS	7 Pegawai
Pegawai Kontrak	23 Pegawai
Total	30 Pegawai

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen yaitu sejumlah 30 pegawai. Teknik Sampling yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 pegawai.

Tabel 3. 3
Sub Populasi Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen

Bagian Pegawai	Jumlah Pegawai
PNS	7 Pegawai
Pegawai Kontrak	23 Pegawai
Total	30 Pegawai

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey. Metode survey ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan berupa kuisioner.
- b. Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa catatan atau referensi yang didapat dari jurnal ataupun buku. Penulis mendapatkan data sekunder ini dengan cara pencarian melalu internet atau media lainnya.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner, kuisioner yang akan diisi langsung oleh pegawai. Penulis juga melakukan wawancara kepada kepala tata

usaha kantor cabang dinas pendidikan wilayah bireuen untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan.

Kuisioner yang digunakan menggunakan skala pengukuran skala likert,yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seorang individu ataupun kelompok orang mengenai fenomena sosial. Untuk mengurangi dampak bias dan terjadinya pemusatan data pada saat melakukan analisis, skala yang digunakan adalah Sangat Setuju (SS) dengan skor (5), Setuju (S) dengan skor (4), Kurang Setuju(KS) dengan skor (3), Tidak Setuju (TS) dengan skor (2) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor (1).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel independen pada peneliian ini adalah disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji simultan (Uji f) dan uji parsial (Uji t) pada variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini. Uji simultan akan dilakukan untuk mengetahui pengaruh X1dan X2 bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan uji parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y (Argita Endraswara et al., 2016).

Tabel 3. 4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja (Y)	Penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Wibowo : 2017)	1. Kualitas Kerja 2. Produktivitas 3. Sesuai dengan Taget 4. Penilaian Kerja 5. Ketetapan waktu	1 – 5	Likert	A1 – A5
Independen						
2	Disiplin Kerja(X ₁)	kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.(Hasibuan : 2012)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Keadilan 3. Waskat (pengawasan melekat) 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan	1 – 5	Likert	B1 – B5
3	Semangat Kerja (X ₂)	sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya (hasley : 2013)	1. Gaji dan insentif yang cukup 2. Memenuhi kebutuhan rohani 3. Menciptakan suasana yang santai 4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat	1 – 5	Likert	C1 – C4

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini melakukan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yang disusun dengan menggunakan skala likert yang skornya 1 sampai 5. Untuk meyakinkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang dapat dipercaya, maka harus dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pada tahap menganalisa data pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi linier berganda. Dalam uji hipotesis digunakan uji F dan uji T. Pengujian dan analisis tersebut menggunakan software SPSS untuk pengolahan data.

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Alat ukur (instrumen) adalah Alat ukur atau instrumen penelitian yang dapat diterima sesuai standar adalah alat ukur yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas data. Beberapa faktor yang mempengaruhi validitas dan reliabilitas suatu data tergantung pada baik tidaknya instrumen pengumpulan data atau pengukur objek dari suatu variabel penelitian. Baik tidaknya suatu instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya (Puspasari & Puspita, 2022).

Validitas instrumen dapat dibuktikan dengan beberapa bukti. Bukti-bukti tersebut antara lain secara konten, atau disebut validitas konten atau validitas isi, secara konstruk atau dikenal dengan validitas konstruk dan secara kriteria atau dikenal dengan validitas kriteria (Puspasari & Puspita, 2022).

hasil pengujian validitas menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji validitas bertujuan untuk melihat ketepatan pengukuran. Tujuan dari pengujian untuk mengetahui apakah data tersebut valid atau tidak. Uji validitas isi digunakan untuk membuktikan ketepatan item dengan isi, sedangkan uji validitas konstruk digunakan untuk mengukur kejelasan kerangka penelitian. Pada uji validitas ini, digunakan nilai koefisien pearson yang keputusannya diambil dari perbandingan antara nilai koefisien pearson hitung (r_{hitung}) dengan nilai koefisien pearson tabel (r_{tabel}). Validasi adalah suatu pengukuran atau tes untuk mengetahui ketepatan dan keakuratan dari suatu alat ukur atau suatu pengukuran (Puspasari & Puspita, 2022).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya dan layak digunakan. Instrumen yang telah terstandar dan reliabel tetap harus dilakukan uji coba kembali setiap akan digunakan. Hal ini disebabkan karena setiap subjek, lokasi, dan waktu yang berbeda akan menghasilkan hasil yang berbeda pula (Puspasari & Puspita, 2022).

Uji reliabilitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Pada uji reliabilitas menggunakan analisis Alpha

Cronbach jika nilai Alpha Cronbach menunjukkan angka $>0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Puspasari & Puspita, 2022).

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur tingkat kenormalan suatu data yang diperoleh dari penyebaran angket penelitian. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov*, dengan nilai Signifikansi $0,200 > \alpha (0,05)$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3.6.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu adanya hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam persamaan regresi. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas, dapat digunakan dengan melihat besaran *Variable Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Apabila Nilai VIF dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi kasus multikolinieritas.

3.6.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain yang tidak sama, untuk melihat ada tidaknya gejala heterokedastisitas pada suatu model. Nilai sig. $X1 > 0,05$ dan $X2 > 0,05$. jika signifikansi kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi di masalah heterokedastisitas pada model regresi.

3.6.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)

a = Nilai Konstanta

b_n = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja (Variabel Bebas)

X_2 = Semangat Kerja (Variabel Bebas)

e = standard error (Sulistyo Wardani p & Perma, 2022)

3.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial dan uji F secara simultan.

3.7.1 Uji Hipotesis F

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a) H_0 diterima, H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan atau $Sig > 0,05$
- b) H_0 ditolak, H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $Sig < 0,05$.

H_0 : Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.

H_a : Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.

3.7.2 Uji Hipotesis T

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X_1 dan X_2) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y). dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a) H_0 diterima, H_a ditolak bila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan atau $Sig > 0,05$
- b) H_0 ditolak, H_a diterima bila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan atau $Sig < 0,05$

H_{01} : Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.

H_{a1} : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.

H_{02} : Semangat Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen

Ha₂ : Semangat Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dinas Pendidikan memiliki visi yaitu Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan melayani. Selain visi, Dinas Pendidikan memiliki misi yaitu eformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum.

Setiap kabupaten di Aceh memiliki cabang Dinas Pendidikan. Pada tahun 2019, Cabang dinas bernama PPMG (Pusat Pengembangan Mutu Guru) yang dicetuskan pada masa Ilyas Awahab. Kepala dinas pada tahun 2008 ini memiliki gagasan bersama gubernur Irwandi Yusuf, yaitu membuat sebanyak 9 unit PPMG seluruh Aceh. Bireuen adalah unit 3 untuk wilayah Lhokseumawe, Aceh Utara dan Bireuen yang berpusat di Lhokseumawe. Adapun tujuan utamanya didirikannya PPMG adalah meningkatkan mutu guru SMA dan SMK seluruh Aceh. Jadi PPMG adalah pusat pelatihan guru SMA/SMK dikabupaten kota yang

dilatih oleh para narasumber terdiri dari dosen yang ada di Aceh dan pengawas sekolah.

Pada 2 September 2019, lahirlah cabang dinas Pendidikan Aceh sebanyak 20 cabang salah satunya Bireuen pada masa kepemimpinan kepala dinas Drs. syaridin M.M Sekaligus diadakan pelantikan pejabat cabang dinas terdiri dari 1 kepala cabang setingkat eselon 3b, 1 kepala tata usaha setingkat eselon 4a, 1 kepala seksi manajemen guru setingkat eselon 4a, 1 kepala seksi guru dan tenaga kependidikan setingkat eselon 4a.

Cabang dinas terdiri dari 2 tipe yaitu tipe A dan tipe B, tipe A terdiri dari 1 kepala cabang setingkat eselon 3b dan 3 pejabat setingkat eselon 4a. Tipe B terdiri dari 1 kepala cabang setingkat eselon 3b dan 1 kepala tata usaha setingkat eselon 4a. Jumlah cabang diseluruh Aceh sebanyak 20 cabang. 18 cabang bertipe A dan 2 cabang bertipe B. cabang bertipe B yaitu cabang dinas kota Sabang dan cabang dinas kabupaten Nagan Raya. Ada 3 cabang yang bergabung yaitu cabang kota Banda Aceh dan Aceh besar, Cabang Pidie dan Pidie Jaya, kemudian terakhir cabang Singkil dan Subulussalam.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen. Data yang diambil yaitu seluruh pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen sebanyak 30 pegawai.

Karakteristik responden yaitu merangkum identitas responden menurut sampel penelitian dengan tujuan memberikan informasi mengenai sampel untuk dianalisis. Karakteristik responden dikelompokkan menurut Jenis Kelamin, Umur, dan Pendidikan Terakhir.

1. Jenis Kelamin

Berikut jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	20	66.7
2	Perempuan	10	33.3
Total		30	100.0

Berdasarkan tabel 4.1, jumlah pegawai laki-laki lebih dominan dari pada perempuan yaitu 20 pegawai Laki-laki dan 10 pegawai Perempuan dengan persentase berturut-turut 66.7 % dan 33.3 % dari total keseluruhan 30 pegawai.

2. Umur

Berdasarkan penelitian melalui pengisian kuisioner, berikut data umur responden secara keseluruhan dapat dilihat dalam tabel 4.2.

Tabel 4. 2
Umur Responden

No	Rentang Umur	Jumlah	Persentase
1	20-35 Tahun	18	60.0
2	36-49 Tahun	6	20.0
3	>50 Tahun	6	20.0
Total		30	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa umur pegawai cabang dinas wilayah bireuen dibagi menjadi 3 kelompok yaitu 20-35 tahun, 36-49 tahun dan lebih dari 50 tahun berturut- turut 18, 6, dan 6 pegawai dengan persentase berturut- turut 60%, 20% dan 20%.

3. Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi pola pikir seseorang. Melalui pendidikan, kita tidak hanya diajarkan hal-hal yang sifatnya akademis tetapi juga diharapkan mendapatkan sudut pandang yang lebih luas dalam memandang suatu permasalahan. Kemampuan intelegensi kita juga diasah agar semakin tajam dan fokus dalam mencari sebuah penyelesaian. Berikut hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat dari tabel 4.3.

Tabel 4. 3
Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	8	26.7
2	S1	18	60.0
3	S2	4	13.3
Total		30	100

Berdasarkan tabel 4.3, jumlah pegawai tamatan S1 lebih dominan dari pada lainnya yaitu 18 pegawai (60%), SMA/SMK sebanyak 8 pegawai (26.7%) dan S2 sebanyak 4 orang (13.3%).

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X1 dan X2) (*independent*) dan satu variabel terikat (Y) (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini

adalah disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Penelitian tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4. 4
Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya sudah mengerjakan tugas saya dengan baik dan benar	20	66.7	10	33.3	0	0	0	0	0	0	4.67
2	Saya merasa mampu bekerja dengan hasil yang optimal	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	4.50
3	Saya mampu selesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan	17	56.7	13	43.3	0	0	0	0	0	0	4.57
4	Pekerjaan saya selalu dievaluasi oleh atasan	20	66.7	10	33.3	0	0	0	0	0	0	4.67
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	10	33.3	20	66.7	0	0	0	0	0	0	4.33
Rerata												4.55

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat mengerjakan tugas nya dengan baik dan benar dengan nilai rata-rata 4.67 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Pegawai mampu bekerja dengan hasil yang optimal dengan nilai rata-rata 4.50 yang artinya responden menyatakan sangat

setuju. Pegawai mampu selesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4.57 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Pekerjaan pegawai selalu dievaluasi oleh atasan dengan nilai rata-rata 4.67 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Dan yang terakhir pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata 4.33 yang artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai mempunyai nilai rerata 4.55 yang artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan semua pernyataan yang ada di kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil Penelitian tentang variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4. 5
Responden Terhadap Variabel Displin Kerja

No	Item Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata - rata
		Frk	%	Fr k	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mengerti dan mampu mengerjakan tugas sesuai perintah dengan tepat waktu	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	4.50
2	Saya merasa diperlakukan dengan adil	14	46.7	16	53.3	0	0	0	0	0	0	4.47
3	Saya merasa selalu dalam pengawasan pimpinan	16	53.3	14	46.7	0	0	0	0	0	0	4.53

4	Saya mendapatkan sanksi hukuman apabila melanggar disiplin	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	4.50
5	Saya merasa pimpinan menerapkan kedisiplinan	17	56.7	13	43.3	0	0	0	0	0	0	4.57
Rerata												4.51

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa pegawai mengerti dan mampu mengerjakan tugas sesuai perintah dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata 4.50 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Pegawai merasa diperlakukan dengan adil dengan nilai rata-rata 4.47 yang artinya responden menyatakan setuju. Pegawai merasa selalu dalam pengawasan pimpinan dengan nilai rata-rata 4.53 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Pegawai mendapatkan sanksi hukuman apabila melanggar disiplin dengan nilai rata-rata 4.50 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Dan yang terakhir pegawai merasa pimpinan menerapkan kedisiplinan dengan nilai rata-rata 4.57 yang artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai rerata 4.51 yang artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan semua pernyataan yang ada di kuisioner untuk variabel disiplin kerja.

4.3.3 Variabel Semangat Kerja (X2)

Hasil Penelitian tentang variabel semangat kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4. 6
Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja

No	Item Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan sehari-hari	9	30.0	18	60.0	2	6.7	1	3.3	0	0	4.17
2	Saya merasa diberi kebebasan melakukan ibadah menurut keyakinan saya	16	53.3	12	40.0	1	3.3	1	3.3	0	0	4.43
3	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini	10	33.3	20	66.7	0	0	0	0	0	0	4.33
4	Saya merasa ditempatkan diposisi yang sesuai dengan bidang saya	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	4.50
Rerata												4.36

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa gaji yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari dengan nilai rata-rata 4.17 yang artinya responden menyatakan setuju. Pegawai merasa diberi kebebasan melakukan ibadah menurut keyakinan dengan nilai rata-rata 4.43 yang artinya responden menyatakan setuju. Pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini dengan nilai rata-rata 4.33 yang artinya responden menyatakan setuju. Pegawai merasa ditempatkan diposisi yang sesuai dengan bidangnya dengan nilai rata-rata 4.50 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Pegawai merasa gaji yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari dengan nilai rata-rata 0,83 yang artinya responden tidak setuju. Pegawai merasa diberi kebebasan dalam

melakukan ibadah menurut keyakinan dengan nilai rata-rata 0,57 yang artinya responden tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja mempunyai nilai rerata 4.36 yang artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada di kuisioner untuk variabel semangat kerja.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah tahap pertama dalam penelitian. Uji ini merupakan bagian dari uji instrument. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah instrument yang sudah kita buat itu valid atau tidak (akurasi). Suatu instrument bisa dikatakan valid, jika instrument tersebut sudah sesuai dengan harapan atau tujuan penelitiannya. Jika hasil pengujian validitas menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka bisa dikatakan instrument atau pertanyaan tersebut valid. r_{tabel} dengan nilai kritis 0,05 (5%) jumlah sampel 30 ($df = n-2$) yaitu 0,361. Maka, instrument dianggap valid jika r_{hitung} lebih besar dari 0,361. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7. pengukuran ini diolah menggunakan SPSS.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefesien Korelasi	Nilai Kritis 0,05 (df = 30-2)	Keterangan
1	Y1	Y	0,862	0,361	VALID
2	Y2		0,871	0,361	VALID
3	Y3		0,757	0,361	VALID
4	Y4		0,825	0,361	VALID
5	Y5		0,653	0,361	VALID
6	X1.1	X1	0,98	0,361	VALID
7	X1.2		0,941	0,361	VALID
8	X1.3		0,966	0,361	VALID
9	X1.4		0,923	0,361	VALID
10	X1.5		0,899	0,361	VALID
11	X2.1	X2	0,812	0,361	VALID
12	X2.2		0,819	0,361	VALID
13	X2.3		0,82	0,361	VALID
14	X2.4		0,505	0,361	VALID

Berdasarkan tabel diatas, merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel Y, X1 dan X2 semuanya menghasilkan nilai (r hitung) > daripada r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan bisa dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya dan layak digunakan. Uji ini merupakan bagian dari uji instrument. Pada uji reliabilitas menggunakan analisis Alpha Cronbach jika nilai Alpha Cronbach menunjukkan angka > 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa

variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur. Untuk mengetahui nilai realibilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8. pengukuran ini diolah menggunakan SPSS.

Tabel 4. 8
Uji Reabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Kehandalan
Kinerja Pegawai (Y)	5	0.805	HANDAL
Disiplin Kerja (X1)	5	0.832	HANDAL
Semangat Kerja (X2)	4	0.794	HANDAL

Dari hasil uji realibilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel Y, X1 dan X2 menghasilkan nilai Alpha Cronbach > 0.6 . sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel atau layak digunakan.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas termasuk bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov*, dengan nilai Signifikansi $> \alpha$ (0,05). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sebelum melakukan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diharuskan mencari nilai residual terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan uji normalitas. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9. Uji ini diolah menggunakan SPSS.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas

Jumlah Item (N)	Nilai Signifikansi (Asymp. Sig.)	Uji Normalitas
30	0.178	TERDISTRIBUSI NORMAL

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0.178 dimana hasil tersebut lebih dari taraf signifikansi 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

4.4.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu adanya hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam persamaan regresi. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas, dapat digunakan dengan melihat besaran *Variabel Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Apabila Nilai VIF dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi kasus multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10. Uji ini diolah menggunakan SPSS.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Uji Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X1)	1.145	BEBAS DARI MULTIKOLINIERITAS
Semangat Kerja (X2)	1.145	BEBAS DARI MULTIKOLINIERITAS

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai $VIF = 1$, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

4.4.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain yang tidak sama, untuk melihat ada tidaknya gejala heterokedastisitas pada suatu model. Nilai sig. $X1 > 0,05$ dan $X2 > 0,05$. jika signifikansi kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi di masalah heterokedastisitas pada model regresi. Berikut hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11. Uji ini diolah menggunakan SPSS.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Uji Heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X1)	0.050	TIDAK TERJADI MASALAH HETEROKEDASTISITAS
Semangat Kerja (X2)	0.195	TIDAK TERJADI MASALAH HETEROKEDASTISITAS

Dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser hasil signifikasi dari variabel bebas atau variabel X menunjukkan sebesar 0. Diatas dari nilai standar signifikasi 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini adanya faktor- faktor disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) cabang dinas pendidikan wilayah bireuen. Model yang digunakan untuk pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4. 12
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Nama Variabel	B	Std. Error	T _{hitung}	T _{tabel}
(constant)	8.196	3.141	2.609	1.703
Disiplin Kerja (X1)	0.496	0.121	4.092	1.703
Semangat Kerja (X2)	0.192	0.159	1.206	1.703

Berdasarkan hasil menggunakan SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,196 + 0,496X1 + 0,192X2$$

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian ini konstanta sebesar 8,196 artinya bilamana proses disiplin kerja (X1) dan Semangat kerja (X2) dianggap konstan, maka kinerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen adalah sebesar 8,196 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,496 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 49,6 % dengan asumsi variabel semangat kerja (X2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi semangat kerja (X2) sebesar 0,192 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel semangat kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 19,2 % dengan asumsi variabel disiplin kerja (X1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Korelasi adalah hubungan antara variabel-variabel. Jika seluruh nilai dari variabel-variabel memenuhi persamaan yang benar, maka dapat disimpulkan ada korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Berikut hasil dari perhitungan SPSS sehingga dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4. 13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.441	1.456

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

Dari tabel 4.13 diperoleh koefisien (R) sebesar 0,692, artinya hubungan antara variabel bebas (X) dan terikat (Y) adalah 69,2%. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) mempunyai hubungan yang cukup baik terhadap kinerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah Bireuen. Sisanya 30,8 % dipengaruhi oleh variabel lain diuar disiplin kerja dan semangat kerja.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,479, artinya 47,9% perubahan perubahan dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2), sisanya 52,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, kompensasi dan produktivitas kerja.

4.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Pengujian pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen secara parsial digunakan uji statistik T (uji T). Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X1 dan X2) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y). dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- c) H_0 diterima, H_a ditolak bila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan atau $Sig > 0,05$
- d) H_0 ditolak, H_a diterima bila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan atau $Sig < 0,05$

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. dapat diketahui besarnya nilai T hitung dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai T hitung dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai T tabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha=0,05$.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. nilai T hitung sebesar 4,092 > lebih besar dari T tabel 1.703, maka keputusannya H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari segi hasil uji

signifikan secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen.

2. Variabel Semangat Kerja (X2)

Pengaruh semangat kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. nilai T_{hitung} sebesar $1,206 < \text{lebih kecil dari } T_{tabel}$ 1.703, maka keputusannya H_{a2} ditolak dan H_{o2} diterima. Dari segi hasil uji signifikan secara parsial bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen.

4.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Ho diterima, H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan atau $Sig > 0,05$
- Ho ditolak, H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $Sig < 0,05$.

Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4. 14
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regression	52.649	2	26.324	12.422	3,35	$<,001^b$
Residual	57.218	27	2.119			
Total	109.867	29				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,422 dengan signifikan 0,001, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,35. Dengan membandingkan nilai F_{hitung}

dengan F_{tabel} , maka $F_{\text{hitung}} 12,422 > F_{\text{tabel}} 3,35$. Keputusannya adalah H_a diterima dan H_o ditolak artinya secara serempak variabel disiplin kerja(X_1) dan semangat kerja (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, namun tidak dengan semangat kerja. Secara simultan kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Implikasi dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja yang ada di kantor cabang dinas wilayah Bireuen sudah sangat baik dalam membantu setiap pegawai untuk mendapatkan kinerja pegawai yang diharapkan, didukung dengan semangat kerja, walau semangat kerja tidak berpengaruh besar terhadap kinerja setiap pegawai yang ada di kantor cabang dinas pendidikan wilayah Bireuen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja pegawai kantor cabang dinas pendidikan wilayah Bireuen
2. Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja pegawai kantor cabang dinas pendidikan wilayah Bireuen
3. Disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai kantor cabang dinas pendidikan wilayah Bireuen

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan simpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini didapati indikasi kelemahan pada variabel semangat kerja. Diharapkan untuk pihak pengelola kantor cabang dinas pendidikan wilayah Bireuen dapat memberikan dorongan atau motivasi

untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Khususnya pada indikator kecukupan gaji dan kebebasan melakukan ibadah

2. Dari penelitian ini hanya satu tempat saja, disarankan untuk peneliti selanjutnya agar meneliti dua instansi atau lembaga untuk bisa membandingkan disiplin kerja dan semangat kerja.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya pegawai diberi pekerjaan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, agar pegawai dapat menyelesaikan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku di instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Argita Endraswara, dkk. 2016. Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 4(1), 202. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.41>
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro
- Hafiz, M. R., dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal EMA*, 4(2), 81–93. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.41>
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* jakarta: Bumi Aksara
- Hulu. 2018. *Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai kantor camat siduaori kabupaten nias selatan skripsi*.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung:Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Puspasari, H., & Puspita, W. 2022. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65. <https://doi.org/10.26630/jk.v13i1.2814>
- Safitriani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 134.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *N Dan Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sulistyo Wardani p, & Perma, R. I. 2022. Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progres*, 12(1), 1–12.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* Jakarta : Rajawali

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH BIREUEN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah untuk skripsi agar mendapatkan data bagi penulis untuk dianalisa. Kerahasiaan informasi sangat dijaga. Untuk itu kami mengharapkan bantuan dari seluruh pihak untuk dapat memberikan informasi yang benar untuk keberhasilan penelitian ini. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan.

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-Laki ☐
- b. Perempuan ☐

2. Umur

- a. 20 – 35 tahun ☐
- b. 36 – 49 tahun ☐
- c. > 50 tahun ☐

3. Status Pernikahan

- a. Lajang ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Pendidikan Terakhir

- a. SMA / SMK ☐
- b. D3 ☐
- c. S1 ☐
- d. S2 ☐

5. Lama Bekerja

- a. 0-1 tahun ☐
- b. 1-2 tahun ☐
- c. > 2 tahun ☐

Daftar Pernyataan

1. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sudah mengerjakan tugas saya dengan baik dan benar					
2	Saya merasa mampu bekerja dengan hasil yang optimal					
3	Saya mampu selesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Pekerjaan saya selalu dievaluasi oleh atasan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

2. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerti dan mampu mengerjakan tugas sesuai perintah dengan tepat waktu					
2	Saya merasa diperlakukan dengan adil					
3	Saya merasa selalu dalam pengawasan pimpinan					
4	Saya mendapatkan sanksi hukuman apabila melanggar disiplin					
5	Saya merasa pimpinan menerapkan kedisiplinan					

3. Semangat kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2	Saya merasa diberi kebebasan melakukan ibadah menurut keyakinan saya					
3	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini					
4	Saya merasa ditempatkan diposisi yang sesuai dengan bidang saya					

Lampiran 2 Jawaban Kuisioner

No	Disiplin Kerja								Semangat Kerja								Kinerja Pegawai							
	X1								X2								Y							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	QTY	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	QTY	Rata2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	QTY	Rata2				
1	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	18	4,5	5	4	5	4	4	22	4,4				
2	5	5	5	4	5	24	4,8	5	5	4	4	18	4,5	5	4	5	5	4	23	4,6				
3	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	17	4,25	5	5	5	5	5	25	5				
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	24	4,8				
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	4	23	4,6				
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	5	25	5				
7	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	17	4,25	4	4	4	4	4	20	4				
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4				
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4				
10	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	17	4,25	5	5	4	5	5	24	4,8				
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	17	4,25	5	4	4	5	4	22	4,4				
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4				
13	5	5	5	5	5	25	5	2	2	4	5	13	3,25	5	5	5	5	4	24	4,8				
14	5	5	5	5	5	25	5	3	3	4	5	15	3,75	4	4	5	5	4	22	4,4				
15	5	5	5	5	5	25	5	3	5	4	5	17	4,25	5	5	5	4	4	23	4,6				
16	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	19	4,75	5	5	5	5	5	25	5				
17	5	4	5	5	5	24	4,8	4	5	4	5	18	4,5	5	5	5	5	4	24	4,8				
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4				
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4				
20	4	4	4	4	5	21	4,2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	24	4,8				
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5				
22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	18	4,5	5	4	4	5	4	22	4,4				
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	24	4,8				
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5				
25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	4	24	4,8				
26	4	4	4	4	5	21	4,2	4	4	5	5	18	4,5	4	4	4	4	4	20	4				
27	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	17	4,25	5	5	5	5	5	25	5				
28	4	4	5	5	4	22	4,4	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	5	22	4,4				
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25	5				
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4				

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	20	66.7	66.7	66.7
	PEREMPUAN	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 Tahun	18	60.0	60.0	60.0
	36-49 Tahun	6	20.0	20.0	80.0
	>50 Tahun	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	8	26.7	26.7	26.7
	S1	18	60.0	60.0	86.7
	S2	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	33.3	33.3	33.3
	Sangat Setuju	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	43.3	43.3	43.3
	Sangat Setuju	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	33.3	33.3	33.3
	Sangat Setuju	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	66.7	66.7	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Disiplin Kerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	46.7	46.7	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	43.3	43.3	43.3
	Sangat Setuju	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Semangat Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	10.0
	Setuju	18	60.0	60.0	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	6.7
	Setuju	12	40.0	40.0	46.7
	Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	66.7	66.7	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	6

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	KINERJA KARYAWAN (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.707**	.666**	.700**	.350	.862**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.058	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.707**	1	.605**	.566**	.566**	.871**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.001	.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.666**	.605**	1	.523**	.190	.757**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.003	.314	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.700**	.566**	.523**	1	.500**	.825**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	.003		.005	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.350	.566**	.190	.500**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.058	.001	.314	.005		<.001
	N	30	30	30	30	30	30
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	.862**	.871**	.757**	.825**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	6

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	DISIPLIN KERJA (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.935**	.935**	.867**	.874**	.980**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.935**	1	.875**	.802**	.818**	.941**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.935**	.875**	1	.935**	.800**	.966**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.867**	.802**	.935**	1	.740**	.923**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.874**	.818**	.800**	.740**	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30
DISIPLIN KERJA (X1)	Pearson Correlation	.980**	.941**	.966**	.923**	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Semangat Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	5

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	SEMANGAT KERJA (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.666**	.549**	.049	.812**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	.799	<.001
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.666**	1	.461*	.140	.819**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.010	.461	<.001
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.549**	.461*	1	.566**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010		.001	<.001
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.049	.140	.566**	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.799	.461	.001		.004
	N	30	30	30	30	30
SEMANGAT KERJA (X2)	Pearson Correlation	.812**	.819**	.820**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.004	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SEMANGAT KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.441	1.456

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.649	2	26.324	12.422	<,001 ^b
	Residual	57.218	27	2.119		
	Total	109.867	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.196	3.141		2.609	.015
	DISIPLIN KERJA (X1)	.496	.121	.608	4.092	<,001
	SEMANGAT KERJA (X2)	.192	.159	.179	1.206	.238

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40464564
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.087
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.178
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.181
	99% Confidence Interval	Lower Bound .171
		Upper Bound .190

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.196	3.141		2.609	.015		
	DISIPLIN KERJA (X1)	.496	.121	.608	4.092	<.001	.874	1.145
	SEMANGAT KERJA (X2)	.192	.159	.179	1.206	.238	.874	1.145

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.579	1.496		3.729	<.001
	DISIPLIN KERJA (X1)	-.118	.058	-.365	-2.049	.050
	SEMANGAT KERJA (X2)	-.101	.076	-.237	-1.328	.195

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 11 Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Lampiran 12 Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 13 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01