



PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SIBOLGA.

Ayu Azhari Pasaribu Habeahan¹, Mhd. Shafwan Koto², Sriayu Aritha Panggabean³
ayuzahari123@gmail.com¹, mhd.shafwankoto@gmail.com², ayuaritha93@gmail.com³
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

ABSTRAK

This study aims to determine whether there is an influence of discipline and motivation on employee morale at the Communication and Informatics Office of Sibolga City. The type of research used in this research is a quantitative research method with a descriptive approach. The sample in this study were employees at the Communication and Informatics Office of the City of Sibolga, with a total of 56 respondents distributing questionnaires.

Based on the analysis of the coefficient of determination obtained by 0.603 or 60.3%. This means that what occurs in the dependent variable variation is 60.3% morale determined by the independent variables of discipline and motivation simultaneously and the remaining 39.7% is determined by other factors not discussed in this study. From the results of the T-test in the study, it is known that the T-value for discipline is 3.556, and motivation is 3.418 > T-table 2.00575, so the hypothesis states that discipline and motivation partially or individually influence employee morale in communication and informatics in the city of Sibolga is acceptable. Meanwhile, from the results of the F test, it is known that the calculated F value is 40,178 > F table 3.17 and a significance of 0.000 < 0.05 so that the hypothesis stating that discipline and motivation have a joint or simultaneous significant effect on employee morale in communication and informatics in the city of Sibolga is acceptable.

Keywords: Discipline, Motivation and Work Spirit

Abstrak

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Sibolga. Jenis Penelitian Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Deskriptif. Sampel Dalam Penelitian Ini Adalah Pegawai Yang Ada Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Sibolga Dengan Penyebaran Kuesioner Berjumlah 56 Responden.

Berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi Yang Diperoleh Sebesar 0,603 Atau 60,3%. Hal Ini Berarti Bahwa Yang Terjadi Pada Variasi Variabel Terikat Semangat Kerja 60,3% Ditentukan Oleh Variabel Bebas Disiplin Dan Motivasi Secara Serempak Dan Sisanya Sebesar 39,7 % Ditentukan Oleh Faktor Lain Yang Tidak Dibahas Dalam Penelitian Ini. Dari Hasil Uji T Pada Penelitian Diketahui Bahwa Nilai T Hitung Disiplin Sebesar 3,556, Dan Motivasi Sebesar 3.418 > T Tabel 2.00575 Maka Hipotesis Menyatakan Disiplin Dan Motivasi Secara Parsial Atau Individu Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Komunikasi Dan Informatika

Kota Sibolga Dapat Diterima. Sedangkan Dari Hasil Uji F Diketahui Nilai F Hitung $40.178 > F$ Tabel 3,17 Dan Signifikansi $0.000 < 0,05$ Sehingga Hipotesis Yang Menyatakan Disiplin Dan Motivasi Berpengaruh Signifikan Secara Bersama Atau Simultan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Komunikasi Dan Informatika Kota Sibolga Dapat Diterima.

Kata Kunci : *Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja*

1. PENDAHULUAN

Dalam setiap Organisasi Pemerintahan setiap pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk itu dibutuhkan pegawai yang dapat memberikan pelayanan serta hasil kerja yang baik. Dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, diperlukan aparat pemerintahan yang memiliki mobilitas tinggi untuk bekerja dengan penuh kesadaran sebagai pelayan masyarakat. Sebagai aparatur Negara, disiplin pegawai berada pada posisi sangat sentral dan strategis dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan Pemerintah secara optimal. Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pembangunan selain tergantung pada partisipasi masyarakat, tergantung pula pada disiplin pegawai. Oleh karena itu sikap disiplin pegawai perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan Pemerintahan dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja tinggi. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya untuk segera diselesaikan. Peraturan yang ada diberikan untuk seluruh pegawai yang bekerja tersebut dan dilaksanakan dengan adil. Apabila pegawai ada yang melanggar peraturan yang telah ditentukan maka pertama kali pegawai akan diingatkan dan apabila mengulangi kesalahannya maka pegawai akan diberikan sanksi hukuman secara tegas dan adil.

Selain disiplin, salah satu variabel yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, supaya pegawai mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan organisasi. Tanpa motivasi, seorang pegawai yang memiliki kemampuan terbaik tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan semangat kerja yang tinggi, maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan maksimal. Oleh karena itu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan perlu diberikan motivasi agar pegawai dapat bersemangat dalam bekerja sehingga hasil kerja pegawai dapat tercapai secara maksimal.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga, dimana diketahui bahwa semangat kerja pegawai masih perlu di tingkatkan karena masih adanya beberapa pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya dan Inisiatif pegawai dalam bekerja belum maksimal

sehingga masih ada pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Disiplin

Menurut **Moekijat, (2016 :139)** Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *diciplina discipulus* yang berarti pengajaran, latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian, tata tertib, aturan serta pengembangan tabiat”. **Sutrisno (2012:87)**, disiplin kerja adalah “sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi”. Menurut **Handoko (2013;208)** “Disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. **Hasibuan (2014;193)** kedisiplinan adalah: “Keadaan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-normayang berlaku”.

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut **Hasibuan (2014:94)**, bahwa semangat kerja adalah “Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Menurut **Siagian (2013:57)**, semangat kerja karyawan “Menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan”. Menurut **Sastrohadwiryono (2012:35)**, mendefinisikan semangat kerja sebagai “Keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan”. Menurut **Mangkunegara (2015:180)** berpendapat bahwa semangat kerja adalah “Gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja”. Menurut **Tohardi (2012:427)** menyatakan bahwa semangat kerja adalah “Kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Menurut **Nitisemito (2014:160)** yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah “Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut **Nawawi (2012:68)**, faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah :

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.
Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.
Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
- 2) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan.
Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
- 3) Tujuan pekerjaan.
Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan.

Penelitian Terdahulu

- a. Muh Gusti Bagus Abdullah (2015), Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor kecamatan Summersari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Dan variabel disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hasil dari pengujian secara simultan (uji f) menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

- b. Dessy Kumala Sari., (2019). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji”, (Sugiyono, 2012:17).

Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Semangat kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013: 145). Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio. Data interval adalah data yang didapatkan dengan cara pengukuran. Dimana jarak antara dua titik di dalam skala sudah diketahui, sedangkan data rasio adalah ukuran yang memberikan keterangan mengenai nilai absolut dari objek yang diukur. Data rasio yang didapat pada pengukuran dengan skala rasio memiliki titik nol.

Sumber Data

Menurut Arikunto (2016:116) Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah “Subyek dari mana data dapat diperoleh”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya, (Sumadi, 2014:93) Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. (Sumadi, 2014:94). Pada penelitian ini, dokumen-dokumen yang pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga merupakan sumber data sekunder.

Definisi Operasional

Menurut **Sugiyono (2012:184)**, definisi operasional variabel adalah “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun variabel beserta operasionalnya dapat dijelaskan pada tabel 3.1.

Sesuai dengan definisi operasional maka aspek-aspek yang terdapat dalam kuesioner adalah aspek Disiplin, Motivasi dan aspek Semangat kerja. Jumlah pertanyaan sebanyak 30 item dengan lima pilihan yang diperinci sebagai berikut:

- a. Untuk aspek Disiplin sebanyak 10 item
- b. Untuk aspek Motivasi sebanyak 10 item
- c. Untuk aspek Semangat kerja sebanyak 10 item

Pertanyaan yang terdapat dalam angket/kuesioner diambil dengan dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel. Setiap pertanyaan terdiri dari 5 option yang masing-masing pertanyaan diberi nilai sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Untuk mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data berdasarkan nilai tiap-tiap aspek, sesuai dengan pendapat **Furchan (2016 : 197)** nilai yang diperoleh dapat ditentukan dengan menggunakan interval dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jarak Pengukuran}}{\text{Jumlah nilai} - 1}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval = 0,8 maka skala nilai yang digunakan adalah :

- a. Skala nilai 4,20 s/d 5,00 digolongkan dengan kategori sangat baik.
- b. Skala nilai 3,30 s/d 4,10 digolongkan dengan kategori baik.
- c. Skala nilai 2,40 s/d 3,20 digolongkan dengan kategori cukup.
- d. Skala nilai 1,50 s/d 2,30 digolongkan dengan kategori kurang baik
- e. Skala nilai antara 0,60 s/d 1,40 digolongkan dengan kategori buruk

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. (**Situmorang dan Lufti, 2012: 75**).

Lebih lanjut **Situmorang dan Lufti (2012: 76)** menyatakan validitas menunjukkan “Sejauhmana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur”. Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat kolerasinya, sehingga validitas ada atau sah mempunyai validitas tinggi.

“Skor butir yang valid apabila korelasinya $\geq 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik”. (**Azwar, 2014 :36**).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari nilai X terhadap naik turunnya nilai Y. Menurut **Supranto (2016;53)**, rumus koefisien penentuan atau determinasi adalah :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi dan r = Nilai korelasi yang didapat”.

Sebagaimana pendapat diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Semangat kerja, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan Koefisien determinasi (Kd) dengan rumus : $Kd = r^2 \times 100 \%$

Uji F (Uji Anova)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 atau $\alpha = 5 \%$. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

Ho : Disiplin dan Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga

Ha : Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga

Derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut diperlukan dalam menentukan nilai F, dengan rumus sebagai berikut :

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel dalam penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

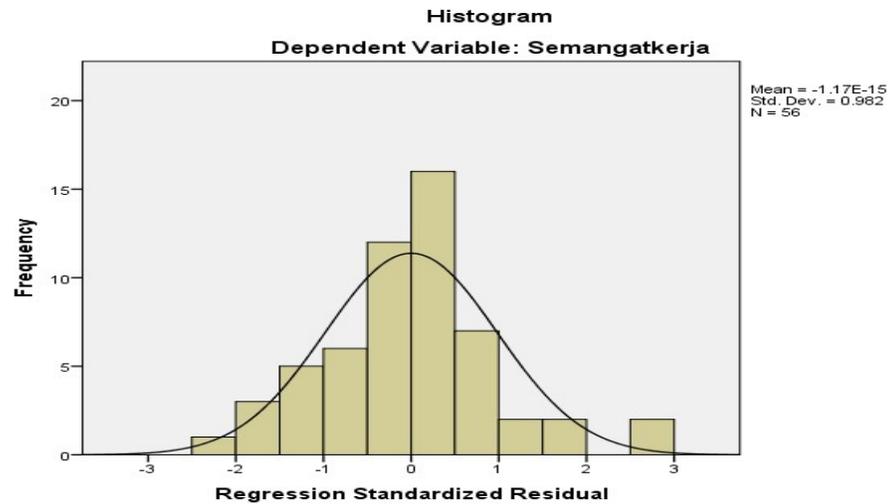
Untuk dapat dilakukan pengujian kuantitatif, maka sebaran data perlu dilakukan pengujian normalitas dan uji multikolinieritas sebagai syarat dibolehkan pengujian dilakukan dengan uji hipotesis parametrik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Analisis Grafik

Gambar 1
Grafik Histogram Variabel Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada gambar 1 terlihat bahwa variabel terdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

2. Analisis Statistik

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis. Jika probabilitas (*Asymp. Sig*) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0.05 sebesar 1,97 maka H_0 ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas diatas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test

		Unstandar dized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.3117827
		8
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive Negative	.094 -.064
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa *Asymp, Sig* sebesar $0,094 >$ probabilitas $0,05$ dan nilai *Z Kolmogorov Smirnov* sebesar $0,200 <$ dari nilai *Z* untuk *Sig 5%* yaitu $1,97$ yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dengan model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Syarat pengambilan keputusan dengan nilai *tolerance* dan VIF adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas.
b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 artinya terjadi multikolinieritas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.514	1.947
Motivasi	.514	1.947

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 2 terlihat nilai toleransi untuk variabel Disiplin dan Motivasi $0,514$ yang lebih besar dari $0,1$, dan Nilai VIF sebesar $1,947$ yang lebih kecil dari 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik ini dapat dikatakan bahwa uji parameterik dapat dilakukan untuk data hasil penelitian ini.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja. Dari *output* pengolahan data dengan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagaimana tercantum dalam Tabel 3 berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Disiplin	Motivasi	Semangat kerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.697**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Sibolga (Ayu Azhari Pasaribu Habeahaan, Mhd Shafwan Koto, Sriayu Aritha Panggabean)

	N	56	56	56
Motivasi	Pearson	.69		
	Correlation	.7**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.00		.000
	N	56	56	56
Semangat kerja	Pearson	.71	.71	
	Correlation	.8**	.3**	1
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	
	N	56	56	56

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel Disiplin dengan variabel semangat kerja yakni sebesar 0,718. Artinya jika Disiplin pada pegawai ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap hubungan tersebut, mengacu pada Tabel 4.17 Interpretasi Koefisien Korelasi pada bab sebelumnya, maka untuk koefisien korelasi sebesar 0,718 termasuk kategori kuat. Adanya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh disiplin dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga dapat diketahui dari output SPSS berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.588	4.39238

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Semangatkerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4 pada kolom R Square dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0,603 atau 60,3%

Angka tersebut menjelaskan bahwa 60,3% variasi dari semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga dapat diterangkan dengan variabel disiplin dan motivasi secara bersama-sama, sedang sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan kata lain semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga 60,3% dipengaruhi faktor disiplin dan motivasi secara simultan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga, sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis pada penelitian ini.

d. Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y, dapat dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = a + bX$

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier dan Uji t (Uji Hipotesis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.351	4.038		1.077	.286
Disiplin	.477	.134	.430	3.556	.001
Motivasi	.444	.130	.413	3.418	.001

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 5 *Output* SPSS di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 4,351 + 0,477X_1 + 0,444X_2$, hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas disiplin (X_1) dengan koefisien regresi sebesar 0,477 atau 47,7% dan sebesar 0,444 atau 44,4% oleh variabel motivasi (X_2). Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dikatakan bahwa apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Disiplin) akan menambah peningkatan variabel Y (semangat kerja) sebesar koefisien regresi 0,477 kali satuan variabel disiplin tersebut dengan catatan variabel motivasi tetap atau konstan. Demikian juga apabila variabel disiplin tetap dan variabel motivasi ditambah sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel semangat kerja sebesar 0,444 kali satuan variabel motivasi.

a. Uji F (Uji Anova)

Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga, dapat diketahui berdasarkan tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F (Uji Anova)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1550.326	2	775.163	40.178	.000 ^b
Residual	1022.531	53	19.293		
Total	2572.857	55			

a. Dependent Variable: Semangatkerja

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Sibolga (Ayu Azhari Pasaribu Habeaahan, Mhd Shafwan Koto, Sriayu Aritha Panggabean)

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 6 F untuk $dk = 2$ dan $df = 29$, diperoleh F_{tabel} sebesar 3.17. Dari Tabel 4.20 di atas, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Setelah dibandingkan diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} 40.178 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,17. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka :

Untuk hipotesis ketiga yaitu ada Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Semangat kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga, Hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Angka signifikansi dalam Tabel 4.20 sebesar 0,000 dibawah nilai α yang 5% (0,05), maka dapat dibuktikan bahwa pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga.

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga.

Motivasi kerja ialah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan yang diinginkan. Kemudian motivasi juga dapat dikatakan salah satu usaha untuk mempengaruhi bawahan dengan jalan memberikan sesuatu yang diinginkan oleh bawahan agar bawahan dapat berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan serta yang lebih penting lagi agar bawahan bersemangat dalam bekerja. Karena keberhasilan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh bawahan yang ada dalam organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal itu sudah menjadi kewajiban bagi setiap pimpinan agar mendorong setiap bawahannya untuk bersemangat dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ledi Ruth Damayanti Simanjuntakl Okta Karneli, (2021), Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan P3B Sumatera Pada PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung sebesar 67,660 dengan signifikan 0,000. Jadi nilai F_{tabel} pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 63$ adalah 3.14. Hal ini berarti F_{hitung} (67,660) > F_{tabel} (3.14). Dan nilai signifikan 0,000 < α 0,05. Jadi hipotesis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada, teori-teori yang ditinjau sebelumnya dan metodologi penelitian yang digunakan serta hasil penelitian tentang pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* diatas nilai r kritis 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Disiplin, Motivasi dan Semangat kerja.

2. Hasil pengujian reabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap Semangat kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Disiplin yang baik dan dengan Motivasi yang diberikan dengan baik pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga, maka Semangat kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,17 dan F hitung = 40.178. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Ada Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati. dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2012). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- As'ad, Moh. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Azwar, S (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maj
- Muh Gusti Bagus Abdullah (2015), *Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor kecamatan Sumbersari*. Universitas Muhammadiyah Jember
- Nanang Martono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers
- Nawawi Hadari, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan kesepuluh. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, Moh. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, (2022), *Pedoman Penelitian Dan Penyusunan Skripsi*, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Siagian, Sondang, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.Jakarta
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, (2012), *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi. Suryabrata, (2014), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Supranto. J. (2016). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno. Edy, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyatno dan Donni Juni Priansa. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta
- Tohardi. Ahmad. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2001:57) teknik simple random sampling