

Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, Dan Olahraga Kabupaten Sikka

Ignatius Rizky Kurniawan Fernandez¹⁾, Liling Listyawati²⁾, Andry Herawati³⁾

^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: rizky.fernandez2907@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka baik secara simultan maupun secara parsial serta untuk mengetahui variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan variabel independen (X) Semangat Kerja dan Disiplin Kerja dan variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka sebanyak 50 responden melalui penyebaran kuesioner di Google formulir. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji simultan, uji parsial, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sedangkan variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji dominan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara dominan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work enthusiasm and work discipline on employee performance at the Sikka Regency Education, Youth and Sports Service, both simultaneously and partially and to determine the dominant variables on employee performance at the Sikka Regency Education, Youth and Sports Office. This research is quantitative research with the independent variable (X) Work Morale and Work Discipline and the dependent variable (Y) Employee Performance. The sample in this study was 50 employees who worked at the Sikka Regency Education, Youth and Sports Department through distributing questionnaires on Google forms. Next, the data was analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, simultaneous tests, partial tests, and coefficient of determination tests. The results of the research that has been carried out show that the results of the t test (partial) show that the Work Spirit variable (X_1) has no partial effect on the Employee Performance variable (Y), while the Work Discipline variable (X_2) has a partial effect on the Employee Performance variable (Y). . The results of the F test (simultaneous) show that the variables Work Spirit (X_1) and Work Discipline (X_2) simultaneously influence the Employee Performance variable (Y). The dominant test results show that the Work Discipline variable (X_2) has a dominant effect on the Employee Performance variable (Y).

Keywords: Work Enthusiasm, Work Discipline, Employee Performance

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan pada dasarnya adalah kebutuhan dasar manusia yang sangat penting dan memiliki peranan yang krusial dalam kehidupan individu

dan masyarakat secara keseluruhan. Pendidikan merupakan proses sepanjang hayat, dan setiap usia memiliki kebutuhan pendidikan yang berbeda. Pendidikan yang efektif dan terbaik

harus disesuaikan dengan tahap perkembangan dan kebutuhan individu pada usia tertentu.

Dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk merealisasikan amanat undang-undang tersebut maka pada tingkat nasional dibentuklah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang bertanggung jawab atas pendidikan dan riset, serta Kementerian Pemuda dan Olahraga yang mengurus kegiatan kepemudaan dan olahraga. Pada tingkat daerah terdapat Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga atau disingkat Dinas PKO yang dibentuk sebagai inisiatif dari pihak pemerintah daerah sebagai bentuk tanggung jawab atas urusan pendidikan, pemuda, dan olahraga di suatu wilayah.

Peranan pegawai dalam instansi pemerintah sangat penting dalam membantu organisasi sekolah baik negeri dan swasta dalam mewujudkan visi dan misinya untuk mencerdaskan anak bangsa. Untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam suatu instansi pemerintahan diperlukan beberapa komponen utama salah satunya adalah semangat kerja. Semangat kerja yang dimaksud adalah suatu motivasi pada diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya semangat kerja dapat mendorong pegawai mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan, oleh karena itu baik instansi pemerintah ataupun swasta menegaskan perlu adanya semangat kerja dalam diri pegawai.

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana pegawai berhasil mencapai tujuan dan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi dimana mereka bekerja. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Kinerja pegawai biasanya diukur berdasarkan

kualitas pekerjaan, produktivitas dan kontribusi positif mereka terhadap organisasi atau instansi. Setiap organisasi ataupun instansi selalu mengembangkan program yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas dengan kinerja yang optimal.

Mengukur hasil evaluasi kinerja aparatur pemerintahan sangat penting dilakukan dan untuk memonitor sejauh mana kualitas kinerja dan pencapaian hasil dari pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Tujuan dari evaluasi kinerja pegawai adalah untuk menganalisis dan memahami sejauh mana pegawai berhasil mencapai tujuan-tujuan organisasi pemerintah, serta untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja kedepannya. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 9 Tahun 2007 Pasal 12 Ayat 1 dan 2 mengatakan bahwa (1) Institusi pemerintah melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja dengan memperhatikan capaian indikator kinerja untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja dan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. (2) Analisis dan evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta-fakta yang ada baik berupa kendala, hambatan, maupun informasi lainnya.

Menurut Nitisemito (2015:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu beliau juga menjelaskan bahwa semangat kerja juga merupakan suatu sikap seseorang atau kelompok untuk mencurahkan kemampuannya dalam kesukarelaan untuk bekerjasama. Semangat kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif bagi individu, tim kerja, dan organisasi secara keseluruhan. Dengan semangat kerja yang kuat, individu akan cenderung lebih proaktif, kreatif dan berdedikasi dalam mencapai tujuan dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan semangat kerja yang tinggi. Jika

seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan merangsang dirinya untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan pegawai. Hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2013:6) yang menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan ketekunan, ketaatan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan aturan, norma, dan etika yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang baik dan efisiensi dalam bekerja. Menurut Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik oleh instansi maupun individu yang bersangkutan. Disiplin mengindikasikan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan suatu instansi dimana ia bekerja. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan fondasi bagi kinerja yang baik, kesuksesan, dan kemajuan dalam karir. Menjaga disiplin kerja yang baik adalah kunci untuk mencapai hasil yang lebih baik dan membangun lingkungan kerja yang positif dan profesional.

Instansi pemerintah adalah lembaga atau badan yang didirikan oleh pemerintah suatu negara untuk melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Instansi pemerintah memiliki fungsi-fungsi tertentu yang harus dijalankan sebagai bagian dari struktur pemerintahan suatu negara. Salah satu fungsi umum instansi pemerintah adalah pemberian layanan publik dimana instansi pemerintah berperan sebagai penyedia layanan publik

kepada masyarakat. Fungsi tersebut memainkan peran penting dalam menjalankan tugas pemerintahan. Melalui pemenuhan fungsi ini juga instansi pemerintah berkontribusi dalam menciptakan pemerintahan yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Dinas pendidikan, kepemudaan dan olahraga yang disingkat dinas PKO dibentuk oleh bupati Sikka dalam rangka membantu mengatur berbagai pelayanan dibidang pendidikan, kepemudaan dan olahraga di Kabupaten Sikka serta memiliki sekitar 50 pegawai baik ASN ataupun non ASN. Dinas pendidikan, kepemudaan dan olahraga memiliki payung hukum berdasarkan peraturan Bupati kabupaten Sikka No. 28 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga. Tujuan dari pembentukan dinas ini adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, memperdayakan pemuda, dan mendorong partisipasi dalam kegiatan olahraga untuk masyarakat secara keseluruhan dan terkhususnya untuk masyarakat kabupaten Sikka.

Dari hasil informasi salah satu pegawai di bidang personalia yang bekerja di dinas PKO Kab. Sikka dan sekaligus sebagai *key informan* menyatakan bahwa "banyaknya pegawai di dinas PKO Kab. Sikka yang sering tidak ada di tempat kerja pada saat jam kerja" entah karena urusan pribadi atau hal lainnya. Selain itu pegawai yang menjadi *key informan* bagi peneliti menyebutkan "terdapat ketidak disiplin yang terjadi pada pegawai di dinas PKO Kabupaten Sikka berupa datang telat saat apel pagi dan pulang lebih dahulu sebelum jam kerja berakhir". Hal ini bisa dilihat dari data absensi selama seminggu yang diobservasi oleh peneliti dari website aplikasi terintegrasi milik Pemkab Sikka (<https://santerkabsikka.rifil.id/>), yakni mulai dari tanggal 29-30 November, dilanjutkan tanggal 4-7 dan tanggal 11 Desember. Didalam peraturan dinas PKO Kabupaten Sikka mengenai jadwal masuk dan jadwal pulang kerja adalah pada pukul 07.30 WITA dan 16.00 WITA.

Tabel 1.1. Jumlah Pelanggar Absensi Dalam Seminggu

No	Tanggal	Jumlah pegawai yang terlambat masuk (pegawai)	Jumlah pegawai yang pulang terlebih dahulu (pegawai)	Total pegawai yang terdaftar absensi masuk (pegawai)	Total pegawai yang terdaftar absensi keluar (pegawai)
1	29 Nov 2023	13 (6,5%)	3 (1,5%)	16 (8%)	13 (6,5%)
2	30 Nov 2023	7 (3,5%)	1 (0,5%)	16 (8%)	12 (6%)
3	04 Des 2023	3 (1,5%)	3 (1,5%)	12 (6%)	16 (8%)
4	05 Des 2023	7 (3,5%)	1 (0,5%)	19 (9,5%)	15 (7,5%)
5	06 Des 2023	7 (3,5%)	1 (0,5%)	16 (8%)	11 (5,5%)
6	07 Des 2023	16 (8%)	0 (0%)	21 (10,5%)	19 (9,5%)
7	11 Des 2023	12 (6%)	2 (1%)	19 (9,5%)	14 (7%)
	Rata-rata	9 (4,5%)	2 (1%)	17 (8,5%)	14 (7%)

Sumber: Diolah oleh peneliti

Dari penyajian tabel diatas dapat dilihat jumlah pelanggaran terhadap aturan yang telah dibuat dari 50 pegawai. Dari 50 pegawai tercatat 8,5% pegawai melakukan absensi masuk sedangkan 7% pegawai tercatat melakukan absensi keluar. Sekitar 91,5%-93% dari 50 pegawai tidak tercatat dalam absensi masuk ataupun keluar dikarenakan dinas ke luar kota ataupun tidak melakukan absensi. Data ini membuktikan ketidak disiplin pegawai di dinas PKO Kabupaten Sikka mulai dari tidak melakukan absensi, terlambat masuk hingga pulang lebih dahulu sebelum jadwal pulang. Salah satu dampak ketidak disiplin pegawai di tempat kerja adalah proses pelayanan terutama surat menyurat yang harusnya bisa diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat kemudian menjadi lebih lama atau tertunda karena pegawai tidak berada di tempat kerja. Pegawai yang telat datang ke tempat kerja juga dapat membuat pelayanan kepada guru-guru yang membutuhkan semakin lama dan memberikan kesan kurang baik terhadap kinerja pegawai di dinas PKO Kabupaten Sikka.

Dengan adanya beberapa pegawai yang tidak taat terhadap aturan yang berlaku di tempat kerja menimbulkan suatu kecemburuan pada pegawai lainnya. Hal ini dapat menyebabkan ikutnya pegawai yang awalnya disiplin menjadi tidak disiplin lagi. Semangat kerja pada pegawai yang awalnya patuh terhadap peraturan menjadi menurun. Ketika semangat kerja dari pegawai yang awalnya disiplin terhadap aturan menjadi menurun, maka

akan berdampak pula pada kinerja serta pelayanan yang akan diberikan kepada para guru di Kabupaten Sikka.

Berkaitan dengan uraian latar belakang diatas, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Sikka”**.

Dari hasil penelitian menurut Akmad & Basri (2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu disiplin kerja, semangat kerja dan kompensasi. Peneliti mengambil semangat kerja dan disiplin kerja sebagai variabel X dalam penelitian ini dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Dari data pada tabel 1.1 mengenai jumlah pelanggaran absensi pegawai di Dinas PKO Kab. Sikka selama seminggu masuk dalam kategori pelanggaran kedisiplinan sehingga penelitian ini menggunakan disiplin kerja sebagai salah satu variabel X.
- 2) Menurut Sastrohadiwiryo (2008:30) semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, sebab dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi bagi organisasi. Berdasarkan infomasi dari key informan menyatakan bahwa “proses pelayanan terutama surat menyurat yang harusnya bisa diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat kemudian menjadi lebih

lama atau tertunda karena pegawai tidak berada di tempat kerja” menunjukkan kinerja pegawai yang menurun dimana sesuai dengan pernyataan Sastrohadiwiryono (2008:30) mengenai semangat kerja, jika hasil kinerjanya rendah berarti semangat kerja dari pegawainya juga rendah. Dari informasi key informan dan dasar teori dari Sastrohadiwiryono (2008:30) maka penulis mengambil variabel semangat kerja sebagai salah satu variabel X dalam penelitian ini.

- 3) Sedangkan faktor kompensasi adalah faktor yang kurang cocok dalam penelitian ini. Salah satu alasan mengapa peneliti mengatakan faktor kompensasi kurang cocok dijadikan variabel dalam penelitian ini adalah konteks penelitian, dimana konteks penelitian ini berada di Dinas PKO Kab. Sikka sedangkan konteks penelitian yang digunakan oleh Akmad & Basri (2015) adalah Usaha Pertukangan (Furniture) Rahmat Baraka Hombes Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang.

B. LANDASAN TEORITIS

Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Hasibuan (2013:6) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai hasil kerja maksimal. Semangat kerja menurut Nitisemito dalam Purwaningrum, dkk (2014:4) adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Nitisemito (2015:112) terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, diantaranya lain: kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Dalam pengukuran indikator Semangat Kerja menurut Hasibuan dalam (Basri & Rauf, 2021) yaitu:

- 1) Motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi dan dorongan bekerja tersebut dapat dibentuk apabila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan suatu pekerjaan, yang terpenting bagi karyawan seharusnya mereka bekerja untuk organisasi bukan lebih

mementingkan apa yang mereka dapatkan. Oleh sebab itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain.

- 2) Kesungguhan. Pada aspek ini dapat menunjukkan kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
- 3) Kesenangan. Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan keperluannya.
- 4) Kepuasan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014:444) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut Simamora (2014:610), kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi/instansi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran, sedangkan keluhan digunakan oleh pegawai yang hak-haknya dilanggar oleh organisasi/instansi. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi/instansi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain:

- 1) Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada

pegawai harus sesuai dengan kemampuan dari pegawai, agar pegawai tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.

- 2) **Kepemimpinan.** Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja para pegawai. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
- 3) **Kompensasi.** Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik disiplin kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, pegawai akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi oleh perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja.
- 4) **Sanksi Hukuman.** Sanksi hukuman bagi pegawai yang melanggar akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
- 5) **Pengawasan.** Tindakan pengawasan adalah salah satu aspek penting dalam penerapan disiplin kerja di tempat kerja. Ini mencakup serangkaian langkah yang diambil oleh manajer atau atasan untuk memastikan bahwa pegawai mematuhi aturan, peraturan, dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Tujuan utama dari tindakan pengawasan adalah untuk menjaga ketertiban, produktivitas, dan perilaku yang sesuai di lingkungan kerja.

Dalam mengukur variabel disiplin kerja, peneliti mengambil indikator yang digunakan oleh Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:356) yaitu:

- 1) **Frekuensi kehadiran.** Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) **Tingkat kewaspadaan.** Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan

yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

- 3) **Ketaatan pada standar kerja.** Ketaatan pada standar kerja mengacu pada sejauh mana karyawan atau anggota tim mematuhi dan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar atau norma kinerja yang telah ditetapkan. Contoh: Mencapai atau melebihi target penjualan, memenuhi standar kualitas produk atau layanan, dan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.
- 4) **Ketaatan pada peraturan kerja.** Terkait dengan kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Ini melibatkan patuh terhadap norma-norma perilaku, jam kerja, etika, dan peraturan-peraturan lainnya yang telah ditentukan. Contoh: Tiba dan pulang tepat waktu, mematuhi aturan pakaian, menjalankan prosedur keamanan, dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan.
- 5) **Etika kerja.** Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menurut Akmad & Basri (2015):

- 1) **Disiplin Kerja.** Adanya disiplin kerja yang dimiliki pada diri seorang pegawai dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawab yang diberikan, sehingga hasil kerja atau kinerjanya akan mengalami peningkatan.
- 2) **Semangat Kerja.** Adanya semangat kerja maka diharapkan para pegawai akan dapat bekerja dengan lebih baik lagi, dan dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik pula.

Dengan demikian diharapkan para pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan, sehingga kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan.

- 3) Kompensasi. Pemberian kompensasi bagi para pegawai yang ada juga harus diperhatikan oleh perusahaan, karena pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang dapat digunakan bagi kelangsungan hidupnya.

Menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu). Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
- 2) Kuantitaas (jumlah). Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Waktu (jangka waktu). Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal adalah penelitian yang mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lain yang memiliki sebab akibat (Sugiyono, 2017:37). Penelitian ini menguji hipotesis yang ditetapkan dan untuk mencari pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Secara umum, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan

dikuantifikasi, seperti angka, persentase, dan frekuensi (Sugiyono, 2022:15).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Variabel Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja terhadap pegawai di Dinas PKO Kabupaten Sikka antara lain:

- a. Motivasi dan Dorongan Bekerja: Usaha dan dorongan dari dalam diri setiap pegawai Dinas PKO Kabupaten Sikka untuk melakukan pekerjaan.
- b. Kesungguhan: Kesungguhan pegawai di Dinas PKO Kabupaten Sikka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- c. Kesenangan: Rasa senang dari pegawai di dinas PKO dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Kepuasan: Rasa puas dari pegawai di dinas PKO atas hasil dari pekerjaannya.

- 2) Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang positif yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja terhadap pegawai di Dinas PKO Kabupaten Sikka antara lain:

- a. Frekuensi Kehadiran: Kemampuan setiap pegawai Dinas PKO Kabupaten Sikka untuk memenuhi jadwal yang telah ditetapkan instansi yang mencakup aspek kehadiran tepat waktu.
- b. Ketaatan Pada Standar Kerja: Sejauh mana para pegawai di Dinas PKO Kabupaten Sikka mematuhi atau mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

- c. Ketaatan Pada Peraturan Kerja: Sikap dan perilaku pegawai di Dinas PKO Kabupaten Sikka dalam mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan.
- d. Etika Kerja: Seperangkat prinsip dan nilai-nilai yang mengatur perilaku dan tindakan para pegawai di Dinas PKO Kabupaten Sikka.

3) Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan ukuran sejauh mana seorang pegawai berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai di Dinas PKO Kabupaten Sikka antara lain:

- a. Kualitas: Kualitas/mutu dari hasil pekerjaan setiap pegawai Dinas PKO Kabupaten Sikka dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan setiap pegawai Dinas PKO Kabupaten Sikka sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- c. Waktu: Rentang waktu (lamanya) waktu yang diperlukan setiap pegawai untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian berada di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Sikka di Jalan Mawar, No. 12, Kec. Alok, Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur.

Populasi Penelitian

Menurut Handayani (2020:58) dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif” memberikan definisi populasi yakni populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti,

jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 50 pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Sikka.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017,308) “Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam teknik pengumpulan data ini, peneliti menggunakan cara mencatat atau meneliti sebagian kecil dari seluruh elemen yang menjadi objek observasi. Selain itu dalam pengambilan data menggunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain:

a. Studi Kepustakaan

Menurut pendapat dari Sugiyono (2013:291) Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017), dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Skala Pengukuran

Skala Likert

Menurut Sugiyono (2016:132), skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan dapat diberi skor, yaitu:

Tabel 3.1. Instrumen Skala Likert

Kategori	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2016:132)

Kelas Interval

Kuesioner telah disebarkan kepada para responden menggunakan skala Likert sebagai standarisasi pemberian tanggapan oleh responden. Perlu adanya penilaian dengan mengkategorikan rata-rata jawaban responden atas masing-masing indikator pernyataan yang telah diajukan. Menentukan nilai kategori atas setiap variabel pada penelitian, perlu dihitung nilai interval class dimana diketahui nilai atau skor jawaban yang telah diisi oleh para responden.

Berikut rumus yang digunakan menurut Sudjana (2008;79) yaitu sebagai berikut:

$$\text{Interval class} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka kriteria dari penilaian pada kelas interval yakni:

Tabel 3.2 Interval Kelas

Nilai Rata-rata	Kriteria	Nilai
$4,20 \leq x \leq 5,0$	Sangat Setuju	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Kurang Setuju	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 \leq x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sudjana (2008;79)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Uji Instrumen, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, dan juga Uji Hipotesis. Uji Instrumen menggunakan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan pengujian uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan pengujian uji F (simultan), uji koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), dan juga uji koefisien determinasi parsial (r^2).

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas mengukur tingkat ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05) (Sugiyono, 2016:177). Kriteria pengujian uji validitas (Sugiyono, 2016:177), sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05), maka item kuesioner dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05), maka item kuesioner dikatakan tidak valid.

Hasil uji validitas, sebagai berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r table	r hitung	Sig	α (0,05)	Ket.
Semangat Kerja (X ₁)	X1.1	0,2787	0,500	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,2787	0,536	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,2787	0,616	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,2787	0,679	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,2787	0,698	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,2787	0,620	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,2787	0,572	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,2787	0,662	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,2787	0,591	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,2787	0,670	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,2787	0,707	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,2787	0,794	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,2787	0,689	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,2787	0,696	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,2787	0,620	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,2787	0,703	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,2787	0,757	0,000	0,05	Valid
	Y1.2	0,2787	0,777	0,000	0,05	Valid
	Y1.3	0,2787	0,783	0,000	0,05	Valid
	Y1.4	0,2787	0,727	0,000	0,05	Valid
	Y1.5	0,2787	0,664	0,000	0,05	Valid
	Y1.6	0,2787	0,783	0,000	0,05	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel Semangat Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05, menggunakan sampel sebanyak 50 responden ($n = 50$), nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = $50 - 2 = 48$ adalah 0,2787. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pada setiap variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diartikan sebagai konsistensi alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas memastikan hasil pengukuran suatu instrumen tidak mengandung bias atau bebas dari kesalahan, sehingga menjamin pengukuran yang konsisten dan stabil. Dasar pengambilan nilai reliabilitas (Sugiyono, 2013:173), sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alfa > 0,60, maka variabel dinyatakan reliabel.
 2. Jika nilai Cronbach Alfa < 0,60, maka variabel dinyatakan tidak reliabel.
- Hasil uji reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Cronbach Alpha	Keterangan
Semangat Kerja (X ₁)	0,758	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,838	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,842	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu: $Y = 3,886 + 0,236 X_1 + 0,394 X_2$.
Persamaan di atas dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α), yaitu 3,886. Artinya apabila semangat kerja dan disiplin kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai bernilai 3,886.
- 2) Nilai koefisien regresi dari semangat kerja sebesar 0,236. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel semangat kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,236 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Sebaliknya, apabila variabel semangat kerja mengalami penurunan, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,236 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,394. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,394 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Sebaliknya, apabila variabel disiplin kerja mengalami penurunan, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar

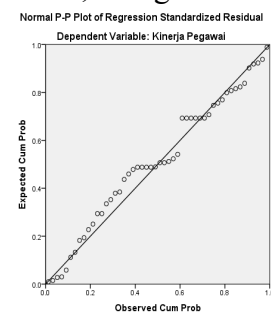
0,394 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Dilakukannya uji normalitas untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan metode gambar normal Probability Plots. Menurut Ghazali (2016:154), dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi standar asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas, sebagai berikut:



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Dilakukannya uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghazali (2018:107), Multikolinearitas dideteksi dengan melihat dari nilai Tolerance dan *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas, sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Semangat Kerja (X ₁)	0,729	1,372	Bebas Multikolinearitas

Disiplin Kerja (X ₂)	0,729	1,372	Bebas Multi-kolinearitas
----------------------------------	-------	-------	--------------------------

Sumber: Diolah Peneliti

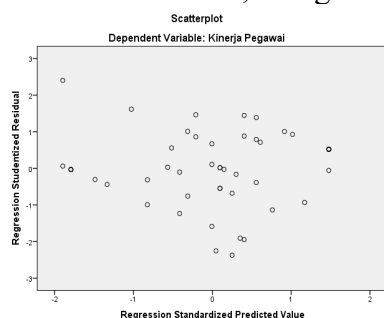
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Ghazali (2011:139), disebut heteroskedastisitas jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, serta model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis (Ghozali, 2011:139), sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut Ghazali (2016:98), perhitungan uji F (simultan) akan memperoleh distribusi F dengan df pembilang k dan penyebut df (n-k) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

Hasil uji F (simultan), sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	116.367	2	58.183	18.108	.000 ^b
Residual	151.013	47	3.213		
Total	267.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Semangat Kerja (X₁)

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa $F_{hitung} (18,108) > F_{tabel} (3,20)$ ($F_{tabel} = df_1 = k = 2; df_2 = (n-k-1) = (50-2-1) = 47$, sehingga $F_{tabel} = 2;47 = (3,20)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Semangat Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Semangat Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut Ghazali (2018:97), hasil R² pada uji koefisien determinasi (R²) didapat dari nilai adjusted R².

Hasil uji koefisien determinasi (R²), sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.411	1.792

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Semangat Kerja (X_1)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang didapat dari nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,411 atau 41,1%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, dalam hal ini Semangat Kerja (X_1) dan *Disiplin Kerja* (X_2) secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen, dalam hal ini Keputusan Pembelian (Y), yaitu sebesar 41,1%. Sedangkan sisanya, yaitu 0,589 atau 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dalam penelitian ini nilai $t_{tabel} = df = (n-k-1) = (50-2-1) = 47$, sehingga $t_{tabel} = 2,011$. Menurut Ghazali (2011:98), ketentuan uji t adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

Hasil uji t (parsial), sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.			
1 (Constant)	3.886	4.000		.972	.336
Semangat Kerja (X_1)	.236	.119	.255	1.989	.053
Disiplin Kerja (X_2)	.394	.103	.490	3.814	.000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa, sebagai berikut:

- Variabel Semangat Kerja (X_1) mempunyai $t_{hitung} (1,989) < t_{tabel} (2,011)$ dengan nilai signifikan $0,053 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel Semangat Kerja (X_1) tidak berpengaruh positif secara parsial dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.
- Variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai $t_{hitung} (3,814) > t_{tabel} (2,011)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.

Hasil uji t menunjukkan variabel Semangat Kerja (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.

Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh salah satu variabel independen yang terdiri dari Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut Ghazali (2016:95), hasil dari r^2 dapat dilihat dari nilai *Correlations Partial* yang tertinggi.

Hasil uji koefisien determinasi parsial (r^2), sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Variabel	Korelasi Parsial
Semangat Kerja (X_1)	0,510
Disiplin Kerja (X_2)	0,623

Sumber: Diolah Peneliti

Hasil uji koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai nilai r^2 sebesar $0,623^2 = 0,388$ dan variabel Semangat Kerja (X_1) mempunyai nilai r^2 sebesar $0,510^2 = 0,260$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yang mempunyai nilai r^2 tertinggi adalah variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai r^2 sebesar

$0,623^2 = 0,388$. Sehingga variabel *Disiplin Kerja* (X_2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka”, peneliti menarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji F terkait pengaruh variabel independen, yaitu Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, yang dibuktikan dengan uji F (simultan) dengan hasil $F_{hitung} (18,108) > F_{tabel} (3,20)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
- 2) Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh variabel Semangat Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan, yang dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) dengan hasil $t_{hitung} (1,989) < t_{tabel} (2,011)$ dengan nilai signifikan $0,053 > 0,050$.
- 3) Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, yang dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) dengan hasil $t_{hitung} (3,814) < t_{tabel} (2,011)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$.
- 4) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial (r^2) terkait variabel independent yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, menunjukkan hasil variabel Disiplin Kerja (X_2) yang berpengaruh dominan, yang kemudian dibuktikan dengan hasil uji

koefisien determinasi parsial (r^2) dengan nilai r^2 sebesar $0,623^2 = 0,388$ dibanding dengan variabel Semangat Kerja (X_1) nilai r^2 sebesar $0,510^2 = 0,260$.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait, sebagai berikut:

1. Bagi Bagi instansi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, dikarenakan variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan. Oleh karena itu, disarankan untuk mengembangkan sistem pengawasan kedisiplinan agar lebih efektif dalam mengelola dan memantau kedisiplinan para pegawai di dinas PKO Kab. Sikka. Berikut beberapa langkah yang disarankan dari peneliti yang bisa diterapkan dalam mengelola dan memantau kedisiplinan para pegawai:
 - a) Penyusunan kebijakan disiplin kerja. Membuat kebijakan yang jelas dan terinci terkait dengan standar dan aturan kedisiplinan yang harus dipatuhi oleh semua pegawai. Hal ini dapat mencakup tata tertib, jadwal kerja, prosedur pelaporan absensi, dan sanksi yang akan diberlakukan jika aturan tersebut dilanggar.
 - b) Pengawasan dan pemantauan. Menerapkan sistem pemantauan dan pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa aturan kedisiplinan diterapkan secara konsisten dan adil. Hal ini dapat meliputi penggunaan sistem absensi yang terkomputerisasi dan manual, evaluasi kinerja secara offline ataupun online, dan mekanisme pelaporan serta penanganan pelanggaran disiplin, misalnya diberikan teguran jika telah melanggar aturan yang ada.
 - c) Penghargaan dan sanksi yang konsisten. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang mematuhi aturan kedisiplinan. Di sisi lain, memberlakukan sanksi yang konsisten dan proporsional terhadap

pelanggaran aturan untuk memastikan bahwa semua pegawai bertanggung jawab atas tindakan mereka.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan untuk berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti kepemimpinan, kemampuan dan keterampilan, fasilitas dan lingkungan kerja, balas jasa dan pengakuan, keamanan dan kesejahteraan, maupun teknologi dan alat kerja, khususnya pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka agar dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka selain semangat kerja dan disiplin kerja.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bejo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maier, N. J. (1998). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. California: Sage Publications.
- Maryana, R., & Rachmawati, Y. (2013). *Pengelolaan Lingkungan Belajar*. Jakarta: Prenada Media.
- Mutiara, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, & Alex, S. (2010). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, Stephen, P., & Timothy, A. J. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (12 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo. (2008). *Semangat Kerja Karyawan untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2010). *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Situmorang, S., & Lufti, M. (2014). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan*. Medan: USU Press.
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok: Rajawali Pers.
- Sudjana. (2008). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

- Sugiyono. (2016). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

