

Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat

Alvin Randika¹

randikaalvin@gmail.com

Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia

Elvina , S.Pd , M.Si

elvinahrp19@gmail.com

Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia

Abd. Halim³

abdulhalimpr89@gmail.com

Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat dan mengetahui hubungan serta kontribusi setiap faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi ialah pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat. Metode analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linear berganda, dan Pengujian Hipotesa (Uji parsial, Uji simultan dan Koefisien Determinasi). Berdasarkan dari hasil uji t diketahui empat variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat. Berdasarkan uji F disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, sikap profesional dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Rantau Prapat ditinjau dari Penelitian melalui uji F maka diperoleh nilai Tabel 4.8 memuat nilai F_{hitung} sebesar $14.303 > F_{tabel} 2,449$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan *Ajusted R Square* sebesar 0,564 berarti 56,4% faktor-faktor Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Rantau Prapat dapat dijelaskan oleh Semangat Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4), sedangkan sisanya 43,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia melingkupi keseluruhan karyawan di dalam perusahaan yang terlibat dalam segala kegiatan perusahaan baik dari level yang paling bawah sampai level yang paling tinggi. Kelebihan yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang positif bagi perusahaan. Potensi ini mampu membawa perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai. Tanpa ada sumber daya manusia, perusahaan tidak ada apa-apanya. Meskipun perusahaan memiliki bahan baku yang berlimpah, modal yang banyak, informasi yang lengkap maupun teknologi yang tercanggih, tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, semua itu menjadi tidak berguna.

Potensi ini mampu membawa usaha tersebut kepada tujuan yang ingin dicapai. Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu perusahaan yang ingin berkembang dan maju adalah meningkatkan kinerja para karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2012). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun perusahaan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja karyawan yang berdampak langsung terhadap kesuksesan suatu organisasi, maka masalah kinerja karyawan ini merupakan aspek penting dalam organisasi untuk diteliti. Semangat kerja, komitmen keorganisasian, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja karyawan.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Lusri (2017). Fokus penilaian kinerja adalah semangat kerja yang tinggi untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah semangat kerja bisa berjalan lebih efektif di masa yang akan datang. Semangat kerja yang mencerminkan keseluruhan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti upah, tunjangan, lingkungan kerja, rekan kerja, dan kesempatan promosi. Apabila para karyawan puas dan memiliki semangat yang tinggi, organisasi memperoleh berbagai macam manfaat karena karyawan yang puas akan lebih berkomitmen dan setia serta bekerja lebih keras lagi Soegoto (2015).

Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan/instansi. Hal ini dikarenakan sangat penting bagi keberhasilan suatu usaha. Semangat kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan potensial kerja pegawai di suatu instansi. Di sisi lain, karyawan berkepentingan untuk membangun semangat kerja maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi kerja pegawai secara maksimal. Semangat kerja pegawai di kantor SAMSAT Rantauprapat masih rendah karena masih adanya pegawai yang tidak ada kesediaan saling membantu antar rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan tidak aktif dalam kegiatan organisasi, selain itu masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, Griffin (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, Luthan (2006). Kondisi yang ada di Kantor SAMSAT Rantauprapat adalah Komitmen Organisasi pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya tidak tepat waktu dan sering menunda pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual prabowo Lestari, *et.al* (2013). Motivasi kerja menurut Jatmiko (2015) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Herzberg (2011) terdiri atas dua faktor yaitu, *motifation factor dan hygieni factor*. *Motifation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygieni faktor* merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi-kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat pekerja. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan kantor SAMSAT Rantauprapat belum optimal, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Rendahnya motivasi ini terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut juga didukung dengan adanya laporan tingkat penyelesaian pekerjaan yang belum mencapai target yang ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, Hasibuan (2009). Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk

menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja pegawai kantor SAMSAT masih kurang yaitu masih banyaknya pegawai yang masuk kerja serta pulang kerja tidak mengikuti ketentuan dan peraturan yang berlaku, tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan kepada atasan, ngobrol pada saat jam kerja dan mengulur-ulur waktu jam istirahat. Hal tersebut juga diperkuat dengan adanya persentase kehadiran pegawai yang masih belum mencapai target yang ditetapkan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat"**.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Semangat Kerja

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat kerja untuk mendorong mereka bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja yaitu, "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Pohan (2017) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya turnover, masalah yang tidak dapat diselesaikan, dan terjadi pemogokan, sehingga hal tersebut membebani kinerja perusahaan/instansi. Menurut Hardy (2009) semangat yang tinggi dapat dideskripsikan sebagai perasaan afektif positif yang terkait dengan energi, kegembiraan, semangat, keamanan, kebahagiaan dan keceriaan bersama dengan unsur antisipasi positif dari pekerjaan atau tantangannya. Semangat yang rendah adalah keadaan afektif negatif yang ditandai oleh depresi, kelesuan, dan kelelahan.

2.1.1 Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Hardy (2009) semangat kerja memiliki 3 aspek yaitu:

- a. Afektif (*Affective*)

Tema-tema utama dari afektif yaitu merasa dihargai dan dianggap serius, harga diri, dukungan dan komunikasi. Adapun contoh dari afektif yang tinggi pada karyawan yaitu individu mendapat pengakuan setelah menyelesaikan tugasnya dengan baik atau dilibatkan dan dimintai pendapat dalam rapat organisasi. Kemudian, afektif yang rendah yaitu individu merasa tidak adil apabila hasil kerjanya di kritik atau tidak dipuji sesuai dengan harapannya.

b. Tujuan masa depan (*Future/goals*)

Tema-tema utama dari tujuan masa depan yaitu pandangan masa depan dan kemajuan (progres). Kemudian contoh dari tujuan masa depan yang tinggi adalah karyawan atau individu memiliki ketertarikan dan kejelasan terkait pandangan masa depan. Selain itu, contoh dari masa tujuan masa depan yang rendah yaitu karyawan atau individu merasa tidak mengalami kemajuan atau merasa gagal dalam mencapai targetnya maupun target organisasi.

c. Interpersonal

Tema-tema utama dari interpersonal yaitu pengaruh orang lain dan hubungan dengan orang lain. Adapun pengaruh orang lain didapatkan dari kontribusi, kerja sama, perasaan bangga, dan pekerjaan yang menarik. Kemudian, hubungan dengan orang lain didapatkan dari kohesi, atmosfer organisasi yang baik, dan menolong orang lain. Selain itu, contoh dari interpersonal yang tinggi yaitu individu memiliki hubungan yang baik antara rekan kerja dengan memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, interpersonal yang rendah yaitu adanya lingkungan kerja yang tidak ramah, serta adanya rekan kerja yang tidak kooperatif.

2.1.2 Indikator-indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator yang dipergunakan untuk mengukur semangat kerja adalah menurut teori Sopiha (2018):

- a. Perhatian pimpinan terhadap pegawai.
- b. Kesenangan dalam bekerja.
- c. Kepedulian dengan pekerjaan.
- d. Kebutuhan Terpenuhi

2.2. Komitmen Organisasi

Konsep komitmen Organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Halimsetiono (2014), komitmen Organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Apriliana, *et.al* (2013), mengemukakan komitmen Organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen Organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran Organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan Organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan Organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk Organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di Organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan Organisasi. Arifin (2010), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian Organisasi. Sedangkan

menurut Mowday et al (1982) dalam Suwanto (2019) komitmen organisasional sebagai “derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu”.

2.2.1. Dimensi Komitmen Organisasi

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) menyatakan bahwa terdapat

3

(tiga) macam dimensi komitmen organisasional yaitu:

- a. Komitmen Afektif, Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
- b. Komitmen Normatif, Kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral atau etis.
- c. Komitmen Berkelanjutan, Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Steers dalam Sopiah (2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

2.2.3. Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Steers (1991) dalam Sopiah (2008) karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Bila komitmen karyawan rendah maka dia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan.

2.3. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Saleh (2016) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses manajemen mempengaruhi perilaku berdasarkan pada pengetahuan tentang apa yang membuat orang berpikir. Saleem *et al.*, (2010) menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberi energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dan kinerja. Adapun indikator

motivasi kerja diukur berdasarkan pendapat dari Sopiha (2018) sebagai berikut:

- a. Mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan.
- b. Mengembangkan karier sesuai dengan kemampuan dirinya.
- c. Hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu.
- d. Mengembangkan karier sesuai dengan kemampuan dirinya.

2.3.1 Bentuk Motivasi Kerja

Bentuk Motivasi Menurut Hadari Nawawi (2003) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berpengalaman dalam bekerja.

2.3.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Heidjirachman, *et.al* (2000) bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua:

1. Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif :
 - a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik
 - b. Informasi
Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan.
 - c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari, tapi merupakan pembawaan dasar dari manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seorang secara “asal” saja, sebab dapat dirasakan tulus ataukah tidak.
 - d. Persaingan
Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur.
 - e. Partisipasi

Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai “*Democratisation Management*” atau konsultatif “*consultative supervision*”.

- f. **Kebanggaan**
Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau “*overlap*” dengan persaingan dan pemberian penghargaan.
 - g. **Uang**
Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.
2. **Motivasi Negatif** adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya menggunakan unsur “Ancaman” untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

2.4. Disiplin Kerja

Penanaman sikap disiplin sejak dini akan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik Harefa (2020). Disiplin merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam memotivasi para bawahannya agar dapat menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, yang mencakup tata tertib serta ketentuan-ketentuan, dan sanksi akan diberikan kepada pegawai yang melanggar, hal tersebut dilakukan agar pelanggaran tersebut tidak berlarut-larut Rahmi, *et.al.*, (2017). Jufrizen, *et.al* (2020) mendefinisikan disiplin sebagai kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai untuk taat pada peraturan yang telah ditentukan organisasi guna mencapai tujuan bersama. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya Purwoko (2018).

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

2.4.1 Usaha-usaha Dalam Menegakkan Kedisiplinan

Usaha-usaha dalam menegakkan kedisiplinan antara lain dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Menetapkan Peraturan Dan Tata Tertib Kerja Yang Mengikat
Maksudnya perusahaan harus mempunyai suatu peraturan dan tata tertib yang disertai dengan tindakan atau sanksi-sanksi tegas bagi mereka yang melanggarnya. Sanksi ini berupa ancaman bagi karyawan agar dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan disiplin.
2. Memenuhi Keinginan Dan Kebutuhan Karyawan dari berbagai macam kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu:
 - a) Kebutuhan material seperti: gaji, intensif atau bonus dan lainnya.
 - b) Kebutuhan non material seperti: penghargaan, rasa aman dan lain-lainnya. Untuk menegakkan dan meningkatkan kedisiplinan sebaiknya kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut diperhatikan dan tentu saja disesuaikan dengan keadaan keuangan perusahaan. Kebutuhan apa saja yang paling menonjol pada karyawan diselidiki dengan seksama untuk dicarikan jalan keluarnya. Kebutuhan yang paling menonjol tersebut mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu yang lebih menguntungkan bagi perusahaan.
 - c) Membentuk hubungan kerja yang harmonis, keberhasilan seorang pimpinan banyak tergantung pada bagaimana pimpinan itu membina hubungan kerja yang harmonis. Sebab adanya hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan karyawan akan memudahkan pimpinan untuk mengarahkan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin dapat diukur melalui beberapa indikator menurut Saleh, dkk (2018: 32) seperti:

- a) Frekuensi kehadiran;
- b) Tingkat kewaspadaan;
- c) Ketaatan pada standar kerja;
- d) Ketaatan pada peraturan kerja;
- e) Etika kerja

2.5 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran tingkat realisasi rencana kegiatan atau pelaksanaan kebijakan. Realisasi rencana kegiatan atau kebijakan bertanggung jawab atas tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategi organisasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sutrisno (2010) menyatakan "kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengakuan, semangat kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja merupakan hasil kerja/aktivitas seseorang atau tim dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Menurut Sandy (2015),

kinerja merupakan prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.5.1 Faktor Penentu Kinerja Pegawai

Sedangkan menurut pandangan teori konvergensi dari William Stern dalam Mangkunegara (2012) faktor penentu kinerja individu adalah:

- a. Faktor Individu Secara Psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mangkunegara (2010) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

- a. Kualitas kerja
Sikap kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja
Sikap kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra.
- c. Keandalan
Sikap keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.
- d. Sikap
Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.5.2 Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Adapun indikator kinerja karyawan diukur berdasarkan pendapat dari Mangkunegara (2016) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.
2. Kemampuan kerja.
3. Kuantitas kerja.
4. Kerja sama.
5. Ketepatan waktu

3 Metode

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Samsat Rantauprapat, dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh

pegawai dari Kantor Samsat Rantauprapat yang berjumlah 45 orang. Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Kantor Samsat Rantauprapat, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik di lakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berdanda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2x_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ dengan keterangan sebagai berikut: $Y =$ Kinerja pegawai; $a =$ konstanta; $b_1, b_2, b_3, b_4 =$ koefisien dari masing-masing variabel, $X_1 =$ Semangat Kerja, $X_2 =$ Komitmen Organisasi, $X_3 =$ Motivasi, $X_4 =$ Disiplin Kerja; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, *Software IBM SPSS* digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

4 Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 45 pegawai dari Kantor Samsat Rantauprapat.

4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkannya sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Karena seluruh populasi sudah menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software spss 22.0 for windows*. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner adalah sebagai berikut :

- a. Jika r hasil positif, $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut valid
- b. Jika r hasil positif, $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Penulis melakukan uji coba instrumen di Kantor Samsat Rantauprapat. Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,361. Berdasarkan hal itu dapat dilihat dari tabel berikut hasil uji SPSS pada indikator-indikator Semangat Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Item Total Statistics

Variabel	Indikator Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan

Semangat Kerja (X1)	P1	0.542	0,361	Valid
	P2	0.669	0,361	Valid
	P3	0.421	0,361	Valid
	P4	0.660	0,361	Valid
	P5	0.535	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	P6	0.552	0,361	Valid
	P7	0.640	0,361	Valid
	P8	0.738	0,361	Valid
	P9	0.735	0,361	Valid
	P10	0.368	0,361	Valid
Motivasi (X3)	P11	0.628	0,361	Valid
	P12	0.613	0,361	Valid
	P13	0.573	0,361	Valid
	P14	0.591	0,361	Valid
	P15	0.396	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X4)	P16	0.560	0,361	Valid
	P17	0.385	0,361	Valid
	P18	0.401	0,361	Valid
	P19	0.413	0,361	Valid
	P20	0.455	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P21	0.521	0,361	Valid
	P22	0.648	0,361	Valid
	P23	0.432	0,361	Valid
	P24	0.448	0,361	Valid
	P25	0.430	0,361	Valid

Sumber: diolah melalui SPSS. 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh bahwa hasil dari pengujian Validitas memiliki nilai yang lebih besar dari 0.361. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan/ pernyataan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel dan konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik cronback alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronback alpha (α) > 0,7.

Suatu variabel yang diteliti dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.7, berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

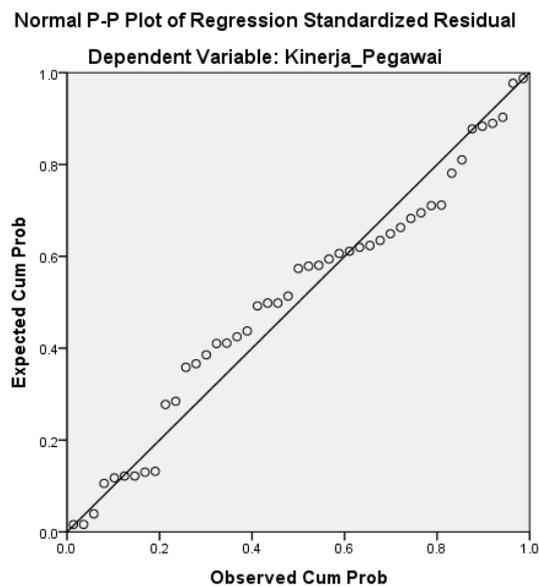
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
0.773	25	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel hal ini dapat dilihat dari nilai $r_{hitung} > 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian layak dipergunakan dalam penelitian. Tabel 4.1 dan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel.

4.1.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat dianalisis dengan menggunakan grafik pada Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal. Berikut ini merupakan hasil Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual*.



Gambar.1

Normal *P-Plot* Pada Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Gambar.1 Normal *P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti *residual* data berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut ini merupakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*:

Tabel 4.3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

(Constant)	1.974	4.769		.537	.782		
Semangat_Kerja	.847	.328	.587	3.571	.000	.630	1.975
Komitmen_Organisasi	.458	.234	.432	2.869	.001	.860	1.435
Motivasi	.411	.250	.381	2.378	.014	.740	1.683
Disiplin_Kerja	.400	.225	.370	2.507	.011	.968	1.379

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

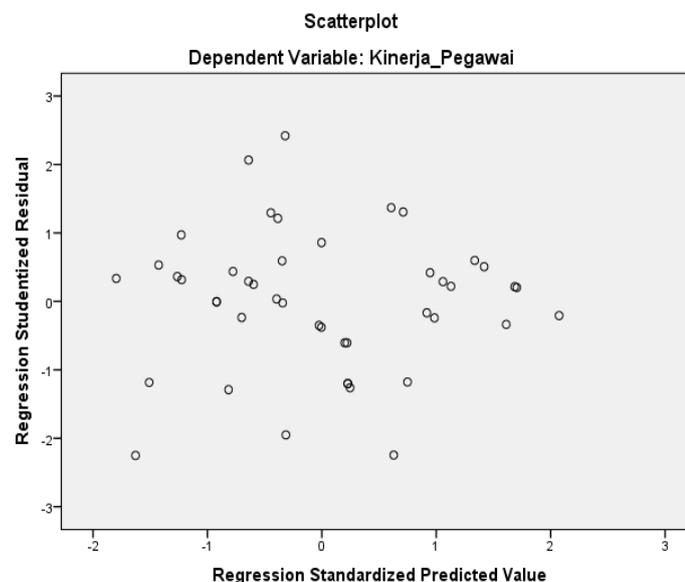
Dari Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa nilai VIF Semangat Kerja (X_1) sebesar 1,975, Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 1,435, Motivasi (X_3) sebesar 1,683, dan Disiplin Kerja (X_4) sebesar 1,379 < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

4.1.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model* dan Uji *Glejser*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *absolute* (abs). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. Berikut ini grafik heteroskedastisitas pada gambar 2 berikut:



Gambar 2
Grafik Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Melalui pendekatan statistik dapat dilakukan melalui Uji Glejser. Hasil pengolahan uji Glejser dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.234	2.687		1.681	.246
Semangat_Kerja	-.228	.245	-.285	-.984	.482
Komitmen_Oragnisasi	.137	.185	.176	.535	.766
Motivasi	.156	.195	.212	.687	.660
Disiplin_Kerja	-.201	.179	-.302	-1.488	.308

Dependent Variable: Absolut

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel bebas Semangat Kerja (X_1) sebesar 0,482, Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,766, Motivasi (X_3) sebesar 0,660, dan Disiplin Kerja (X_4) sebesar 0,308, tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat *absolute residual* (*abs_res*). Dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, jadi dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

4.1.6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.974	4.769		.537	.782
Semangat_Kerja	.847	.328	.587	3.571	.000
Komitmen_Organisasi	.458	.234	.432	2.869	.001
Motivasi	.411	.250	.381	2.378	.014
Disiplin_Kerja	.400	.225	.370	2.507	.011

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.6 memuat hasil dari uji regresi linear berganda yang dapat di paparkan sebagai berikut, nilai B pada Semangat Kerja (B_1) sebesar 0.847. Nilai Komitmen Organisasi (B_2) sebesar 0.458. Nilai Motivasi (B_3) sebesar 0.411 dan Nilai Disiplin Kerja (B_4) sebesar 0,400. Nilai konstanta (a) sebesar 1.974. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di peroleh persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini sebagai berikut: $Y = 1.974 + 0.847X_1 + 0.458X_2 + 0.411X_3 + 0.400X_4$. Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja, mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Pegawai.

4.1.7 Uji Hipotesis

Data pada penelitian perlu di uji hipotesis, melalui uji t dan uji F. Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh variable bebas yaitu Semangat Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4) secara parsial terhadap variable terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dasar Pengambilan keputusan pada uji t yaitu: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 41$, menggunakan persamaan tersebut, maka dapat ditentukan nilai t_{tabel} adalah 1,683

4.1.8 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Semangat Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) Motivasi (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.7
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.974	4.769		.537	.782
Semangat_Kerja	.847	.328	.587	3.571	.000
Komitmen_Oragnisasi	.458	.234	.432	2.869	.001
Motivasi	.411	.250	.381	2.378	.014
Disiplin_Kerja	.400	.225	.370	2.507	.011

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.7 memuat nilai t_{hitung} dari variabel Semangat Kerja (3,571) > t_{tabel} (1,683) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 atau nilai signifikan 0,000 < 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} (2,869) > t_{tabel} (1,683) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,001 atau nilai signifikan 0,000 < 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} (2,378) > t_{tabel} (1,683) yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,000 atau 0,000 < 0,014. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja (X_4) mempunyai nilai t_{hitung} (2,507) > t_{tabel} (1,683) sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau 0,000 < 0,011. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setelah di lakukan uji t kemudian di lakukan uji F untuk menguji variabel bebas yaitu Semangat Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3) dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji F yaitu: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Semangat Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya Semangat Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 5; 45 - 5 = 5; 40$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (5; 45 - 5)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,449

4.1.9. Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Semangat Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 4.8 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.180	4	36.795	14.303	.000 ^b
Residual	143.131	40	3.878		
Total	282.311	44			

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Semangat_Kerja, Komitmen_Organisasi, Motivasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.8 memuat nilai F_{hitung} sebesar $14.303 > F_{tabel}$ 2,449 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai 1, maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan begitu juga sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 4,9:

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.641	.564	1.86560

Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Semangat_Kerja, Komitmen_Oragnisasi, Motivasi

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa:

- $R = 0,757$ berarti hubungan variabel Semangat Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 75,7%. Artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hubungan antar Variabel

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat

0,8 – 0,99	Sangat Erat
------------	-------------

Sumber : Situmorang, (2014)

- b. *R Square* sebesar 0,641 berarti 64,1% faktor-faktor Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Rantauprapat dapat dijelaskan oleh Semangat Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4). Sedangkan sisanya 35,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Ajusted R Square* sebesar 0,564 berarti 56,4% faktor-faktor Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Rantauprapat dapat dijelaskan oleh Semangat Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Disiplin Kerja (X_4), sedangkan sisanya 43,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.
- d. *Standard Error of Estimated* adalah 1.865 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

5 Pembahasan

Hasil uji t memuat variabel Semangat Kerja ($3,571 > t_{\text{tabel}} (1,683)$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 atau nilai signifikan $0,000 < 0,000$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi (X_2) mempunyai nilai $t_{\text{hitung}} (2,869) > t_{\text{tabel}} (1,683)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,001 atau nilai signifikan $0,000 < 0,001$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi (X_3) mempunyai nilai $t_{\text{hitung}} (2,378) > t_{\text{tabel}} (1,683)$ yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,000 atau $0,000 < 0,014$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja (X_4) mempunyai nilai $t_{\text{hitung}} (2,507) > t_{\text{tabel}} (1,683)$ sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,011$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabelle, *et.al* (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau”. Hasil korelasi dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,806 > t$ tabel $1,658$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. Sedangkan variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai $t_{\text{hitung}} (7,867) > \text{nilai } t_{\text{tabel}} (1,658)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Anto,*et.al* (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel semangat kerja terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,271 dengan nilai t statistik sebesar 3,871. Nilai t statistik lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, yang berarti pada penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Fahmi, *et.al* (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan”. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 3,994 (sig 0,000),

dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hestini (2020), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semangat Barat”. Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = $3,128 > t$ tabel = $1,664$ dan angka signifikansi sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H_1) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel disiplin kerja atau β_1 (beta) = $0,203$ (positif) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sedangkan pengujian hipotesis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = $6,678 > t$ tabel = $1,664$ dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H_2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel motivasi kerja atau β_2 (beta) = $0,527$ (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = $4,990 > t$ tabel = $1,678$ dan angka signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H_3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi atau β_3 (beta) = $0,327$ (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang diberikan, semakin tinggi kinerja pegawai.

6 Simpulan dan Saran

a. Simpulan

Simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini yakni semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Rantauprapat, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Rantauprapat, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Rantauprapat serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Rantauprapat. Berdasarkan keempat hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan jika pimpinan dan pegawai berupaya meningkatkan dengan baik semangat kerja, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Artinya bahwa semakin tinggi semangat kerja, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai

b. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat membantu dan dapat menjadi acuan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Rantauprapat. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk kedepannya pimpinan memberikan perhatian dan meningkatkan hubungan yang baik kepada bawahan untuk meningkatkan semangat kerja, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja pegawai Kantor SAMSAT Rantauprapat.
2. Diharapkan hasil penelitian Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT dapat dijadikan acuan dan dikembangkan lagi untuk penelitian selanjutnya pada SAMSAT Rantauprapat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung : PT. Rafika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. "Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abbas, Saleh. 2016. Pembelajaran Bahasa Indonesia Yang Efektif di Sekolah Dasar. Jakarta: Dikti.
- Adhan, M, J Jufrizen, M A Prayogi, and Y Siswadi 2020. "Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan." Jurnal Samudra Ekonomi <https://www.ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/1654>.
- Amelia Rahmi, Abdul Aziz (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 02, 2017, 24-31.
- Anto David Catur, *et.al.* 2022. Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, Volume 12, Nomor 02, Oktober 2022. Diakses tanggal 16 Desember 2022.
- Apriliana, Sarrah,*et.al.*, 2013, Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan,Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 1, No.1.
- Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara. Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 8 Nomor 2, November2010. Diakses pada laman <http://journal.uny.ac.id/index.php/jep/article/viewFile/572/429> pada tanggal 12 januari 2017.
- Fred Luthans, 2006, Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V. A Yuwono, Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25". Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Griffin, R. W. (2004). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif). Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 225.
- Halimsetiono, Elita, (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi Untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. Universitas Airlangga.
- Hardy, B. (2009). Morale: Definition, Dimensions and Measurement. Thesis. University of Cambridge.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, "Manajemen Personalialia", Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Jatmiko, Enggar Dwi, Bambang Swasto dan Gunawan Eko N (2015), "pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik II PT. Petrokimia Gresik", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 21 No. 1 April 2015.
- Lusri, L., Siagian, H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. AGORA Vol. 5, No. 1.
- Lestari Vana, *et.al* (2013), Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero). Management Department, School of Business Management, BINUS University.

- Nabelle, *et.al.* 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Volume 7 No.2 Tahun 2020. Diakses tanggal 15 Desember 2022.
- Purwoko, Sidik. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 6, Nomor 2, (hlm. 149-162). Tersedia pada <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/8467> (diakses tanggal 20 September 2020).
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior* Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Safitri Pohan (2017). "Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Anugrah Boinda Lestari Medan. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood, Asif Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and*
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama.
- Soegoto, Agus Supandi, *et.al.* 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *EMBA Vol.3 No.3*.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Pres.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwarto, Ardiasyah Japlani, 2019. Derivatif: Jurnal Manajemen Vol. 13 No. 2
Nopember 2019, 47-58. [https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/
index.php/JM/article/view/399/275](https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/399/275).