

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Kusmana

STAI Nurulfalah Airmolek

E-mail: kusmanagibran08@gmail.com

Abstract: Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu yang berlokasi di Jalan Bupati Tulus Rengat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh semangat kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode interview dan kuesioner dalam upaya pengumpulan data. Penulis memerlukan data-data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai yang bekerja pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk hasil Koefisien Korelasi antara Semangat Kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja adalah sebesar 0.915 berarti mendekati 1, maka disini dapat dikatakan bahwa semangat kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja terdapat hubungan yang sangat kuat atau positif. Sedangkan berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R^2 (R Square) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0.813, artinya 81.3%. menunjukkan persentase sumbangan variabel independen (semangat kerja dan kedisiplinan) terhadap variabel dependen (kinerja) Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (semangat kerja dan kedisiplinan) mampu menjelaskan sebesar 81.3% dari variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 18.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Keywords: Kinerja, Semangat kerja dan Kedisiplinan

A. PENDAHULUAN

Sudah kita ketahui bersama bahwa pegawai atau sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi. Akan tetapi, keberadaan SDM yang hebat dan unggul malah bisa jadi boomerang bagi organisasi jika tidak disertai perencanaan dan pengendalian SDM itu sendiri. Di sisi lain harmoni dalam tata hubungan antar manusia baik antar sesama anggota organisasi maupun hubungan atasan bawahan juga menjadi hal penting untuk dimiliki oleh organisasi manapun terlebih lagi pada organisasi yang secara langsung dan insentifnya diterjemahkan langsung kedalam bentuk uang.

Organisasi bisa berdiri diawali adanya beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Jadi apabila tujuan itu membawa kebaikan bagi anggota maupun masyarakat, namun ciri organisasi itu sama. Bahwa perilaku organisasi terarah pada tujuan (*Directed behavior*). Artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama.

Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang

tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Instansi harus memiliki kinerja yang baik/tinggi dapat membantu instansi memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan instansi. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel semangat kerja dan kedisiplinan.

Tabel 1 Rekap Absen Per Tahun 2016 – 2018 Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu

Periode	Jumlah PNS	Jumlah Honorer	Jumlah	Keterangan			Total Hari Kerja	% Tingkat Absensi
				Sakit	Izin	Alpha		
2016	27	34	61	4	109	6	249	14,1
2017	25	36	61	5	114	4	251	8
2018	28	57	85	45	119	4	247	68,0

Sumber : Dinas Perpustakaan kabupaten Indragiri hulu

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan pegawai dinas perpustakaan kabupaten Indragiri hulu kurang baik dilihat dari tingkat absensi yang cukup tinggi. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa pegawai dinas perpustakaan kabupaten Indragiri hulu tiap tahunnya ada yang tidak hadir

dengan tiga indikator yaitu sakit,izin,alpha yang cenderung mengalami peningkatan tiap tahunnya.

Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 2 Budaya pelayanan dan Tata tertib kedisiplinan pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu.

No	Indikator	Budaya pelayanan
1.	Pegawai	a. Senyum,sapa,salam,senang,sopan,sabar. b. Tamu wajib berpakaian sopan dan rapi. c. Tamu wajib mengisi buku tamu yang disediakan. d. Tamu wajib konfirmasi tentang keperluan kepada petugas jaga. e. Silahkan menunggu di ruang tamu yang telah disediakan. f. Membuang sampah di tempat sampah yang telah disediakan. g. Bertutur sapa yang sopan dan baik.
2.	Pengunjung	a. Tidak makan,minum dan merokok selama berada dalam ruang perpustakaan. b. Tidak membuat keributan dan tindakan lain yang dapat mengganggu sesama pengunjung. c. Tidak mencoret-coret meja dan peralatan lain dalam ruang perpustakaan.

Sumber : Dinas Perpustakaan kabupaten Indragiri hulu

Sebagai pegawai kita wajib menerapkan budaya pelayanan dan tata tertib kedisiplinan pada dinas perpustakaan. Agar terciptanya suatu organisasi yang baik terhadap sesama pekerja. Untuk itu kita pegawai wajib menerapkan senyum, sapa, salam, senang, sopan, dan sabar untuk menciptakan suatu hal yang baik terhadap pemustaka yang berkunjung pada dinas perpustakaan.

Kinerja pegawai tidak di pengaruhi oleh semangat kerja pegawai saja tetapi juga bisa dilihat dari bagaimana cara kerjanya dan absensinya.Jika seorang pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi maka pasti akan mendapatkan apresiasi yg tinggi dari instansinya tersebut.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang

pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja,sebagai berikut :Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2006:165). Djamaluddin (2008:87) kinerja (*performance*) adalah kadar keberhasilan pegawai baik secara individu maupun bersama-sama dalam kelompok dan organisasi menjalankan kegiatan-kegiatan dengan sifat-sifat tertentu dalam menciptakan produk dan jasa-jasa untuk mencapai tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Copper dalam Samsudin (2006 : 159) mengungkapkan kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugasyang dapat dicapai seseorang,unit,atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sedarmiyati (2009: 50) mengungkapkan kinerja juga berarti prestasi kerja,pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan hasil / unjuk.

Bernandin & Russell Mengungkapkan kinerja yang dihasilkan

dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu.

August W. Smith dan Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Masih di dalam Sutrisno (2009 : 164), pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

- a. *Efektifitas dan efisiensi*. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 2009:27).
- b. *Otoritas (wewenang)*. Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 2009 :27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- c. *Disiplin*. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 2009 :27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- d. *Inisiatif*. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2006:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. **Kualitas**. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas**. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

6. Kedisiplinan. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengertian Disiplin Menurut Para Ahli Para Ahli memiliki pendapat masing-masing berikut ini beberapa pengertian disiplin menurut para ahli, yaitu:

Menurut James Drever dari sisi psikologis, disiplin adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah di atur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Pratt Fairshild dari sisi sosiologi, disiplin terdiri dari dua bagian, yaitu disiplin dari dalam diri dan juga disiplin sosial. Keduanya saling berhubungan satu sama lain, sehingga seseorang yang mempunyai sikap disiplin merupakan orang-orang yang dapat mengarahkan perilaku dan perbuatannya berdasarkan patokan atau batasan tingkah laku tertentu yang diterima dalam kelompok atau lingkup sosial masing-masing. Pengaturan tingkah laku tersebut bisa diperoleh melalui jalur pendidikan dan pembelajaran.

Menurut John Macquarrie dari segi etika, disiplin adalah suatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu.

Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- 2) Adanya perilaku yang dikendalikan.
- 3) Adanya ketaatan (*obedience*)

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas kerja maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan. Kedisiplinan pegawai adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya

- 1) Disiplin dalam menggunakan waktu.
- 2) Disiplin diri pribadi
- 3) Disiplin Sosial
- 4) Disiplin Nasional

Disiplin nasional pada hakekatnya menacakup :

- (a) Terbitnya kesadaran masyarakat dan aparat penyelenggaraan terhadap artipentingnya disiplin negara.
- (b) Tertibnya ketaatan bangsa kepada aturan hukum
- (c) Terbentuk sistem perilaku demokrasi Konstitusi yang efektif dan efisien

Faktor yang mempengaruhi disiplin nasional:

- (a) Menerima pancasila sebagai satu-satunya asas dalam berbangsa, bermasyarakat dan bernegara.
- (b) Kita telah memiliki berbagai peraturan yang kita yakini kebenarannya
- (c) Kita telah memahami, menghayati dan mengamalkan Pancasila
- (d) Partisipasi masyarakat terhadap pembangunan.

Indikator-Indikator Kedisiplinan

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Sanksi Hukuman
- f. Ketegasan
- g. Hubungan Kemanusiaan

METODE

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dijadikan objek penelitian ini adalah Instansi Dinas Perpustakaan kabupaten Indragiri hulu. Penelitian ini dilakukan selama kurang 6 bulan.

Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis bermaksud menggunakan data-data sebagai berikut :

1. Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan yang berasal dari organisasi langsung.
2. Sumber data sekunder yaitu data yang berkaitan dengan dasar teoritis yang diperoleh dari studi pustaka maupun data yang diperoleh langsung dari Instansi, meliputi sejarah singkat Instansi, struktur organisasi Instansi, deskripsi pekerjaan serta bahan-bahan lain yang diperlukan dalam pembahasan masalah.

Populasi Dan Sampel

Adapun populasi yang penulis jadikan dalam objek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 85 orang. Dalam hal ini penulis menggunakan

metode sensus yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Interview
2. Questioner

Analisis Data

Disamping menggunakan metode deskriptif, penulis juga menggunakan analisis data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Selain ini metode yang menggunakan peralatan statistic yaitu analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel independen (Y) dan dependen (X₁ dan X₂). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

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

Koefisien Korelasi Berganda (r)

Tujuan metode ini adalah analisis yang digunakan untuk membahas kuatnya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti angka yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel diberi notasi “ r ”

$$R = \frac{\sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Pengujian Data

Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. (Arikunto, 2013 :211)

Dalam pengujian validitas digunakan rumus korelasi product moment oleh Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan harga r kritik product moment dengan tarif signifikan 5% jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dikatakan item soal itu valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen menunjuk pada suatu pengeertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Arikunto, 2013:221)

Untuk menguji realibilitas instrumen menggunakan rumus alpha, dapat digunakan uji realibilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisa data dan suatu hasil pengesanan dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \frac{(1 - \sum \sigma b^2)}{\sigma^2 t}$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir soa
- $\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir
- σ^2 = varian total

Hasil uji reliabilitas angket penelitian selanjutnya dikonsultasikan dengan harga r product moment pada tarif signifikan 5%. jika harga $r_{11} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya $r_{11} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilihat dari grafik *observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada diskitar garis maka disebut data normal.

Uji Autokorelasi

Untuk menilai variabel pengganggu (*error term*) tidak saling berhubungan dengan syarat indikatornya $Du < 4dU$. Pengujian ini menggunakan Autkorelasi Durbin-Watson dimana :

$$DU = \text{Durbin Upper}$$

$$DL = \text{Durbin Lower}$$

Error term biasa disebut galat yaitu variabel Bebas lainnya (pengganggu) selain X1,X2.Y

Uji Multikolinieritas

Uji ini diterapkan untuk analisis regresi berganda ,yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas. Dimana akan diukur tingkat keeratan dan signifikan asosiasi (hubungan atau pengaruh), melalui perbandingan besaran koofesien korelasi (r). Untuk mengetahui apakah terjadi masalah multikolinieritas antara variabel independen akan dilakukan dengan mengukur nilai VIF (*Varian Inflation Faktor*) dengan kaidah, apabila nilai VIF > 10, maka dapat dipastikan terjadi masalah multikolinieritas antara variabel independen (Yamin dan Kurniawan, 2009:91)

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi *spearman* > 0.05 yang berarti hubungan antar X dan Y tidak signifikan atau heteros. Atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot dimana titik (data) harus menyebar,apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteros.

Uji F

Menguji apakah variabel-variabel independen yang terdapat dalam model secara bersama-sama bisa menjelaskan atau tidak perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Indikatornya adalah:

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / (k - 1)}{(1 - r^2) / (N - k)}$$

Keterangan :

- r = koofesien korelasi berganda
- N = Banyaknya Data
- k = jumlah variabel independen

Uji Determinasi (R^2 atau Adj R_2)

Yaitu pengujian yang bertujuan menilai berapa persen pengaruh dari variabel independen yang ada dalam model

berpengaruh terhadap variabel independen, sedangkan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain. Formulasinya adalah (Iqbal Hasan, 2013:46)

Sedangkan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh variabel yang digunakan analisis koefisien korelasi. Adapun formulasinya dari koefisien korelasi adalah: Biasanya nilai R adalah -1 s.d 1

1. Bila nilai R= 1 atau mendekati 1, berarti pengaruh X dan Y adalah Sempurna dan Positif. Kenaikan dan penurunan X menyebabkan Kenaikan atau penurunan Y.
2. Bila nilai R=-1 atau mendekati -1 berarti pengaruh X dan Y adalah Sempurna dan Negatif. Kenaikan dan penurunan X menyebabkan Kenaikan atau penurunan Y.
3. Bila nilai R = 0 atau mendekati 0 berarti pengaruh X dan Y lemah sekali atau Korelasi antara X dan Y lemah.

HASIL

Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja

Dari hasil penyebaran kuisioner, dapat dilihat bahwa Semangat Kerja pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu diperoleh $X = 3,88$ artinya Semangat Kerja pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu tergolong Baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan

Dari data kuisioner, dapat dilihat bahwa Kedisiplinan pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu diperoleh $X = 3,59$ artinya Kedisiplinan pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu tergolong Baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Dari data kuisioner, dapat dilihat bahwa Kinerja pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu diperoleh $X = 3,71$ artinya Kinerja pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu tergolong Baik.

Pembahasan

Untuk membuktikan dan menjelaskan tentang permasalahan yang dijadikan rumusan masalah ini sesuai dengan data yang

telah dihimpun maka peneliti akan melakukan uji dalam Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 20 for windows. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Semangat Kerja	K1	0,588	0,344	Valid
	K2	0,350	0,344	Valid
	K3	0,512	0,344	Valid
	K4	0,565	0,344	Valid
	K5	0,373	0,344	Valid
Kedisiplinan	M1	0,418	0,344	Valid
	M2	0,826	0,344	Valid
	M3	0,787	0,344	Valid
Kinerja	K1	0,544	0,344	Valid
	K2	0,622	0,344	Valid
	K3	0,483	0,344	Valid
	K4	0,549	0,344	Valid
	K5	0,725	0,344	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah *Corrected Item Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 33-2 = 31 = 0,344$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r \text{ tabel}$ (0,344). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 4 Hasil Pengujian Reliabilitas

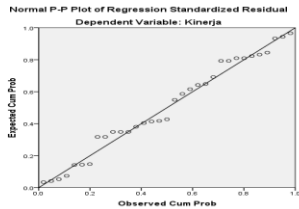
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja	0,639	0,6	Reliabel
Kedisiplinan	0,890	0,6	Reliabel
Semangat Kerja Pegawai	0,745	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics**

(Cronbach's Alpha). Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel > 0,6. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/ dapat dipercaya.

Uji Klasik
Uji Normalitas



Dari gambar grafik uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka variabel memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^a

Model	Durbin-Watson
1	2.094 ^a

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja, kedisiplinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai *Durbin Watson* > alpha (2,061 > 0,05), maka diantara variabel bebas dalam model persamaan regresi tidak terdapat autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Semangat kerja	.879	1.138
Kedisiplinan	.879	1.138

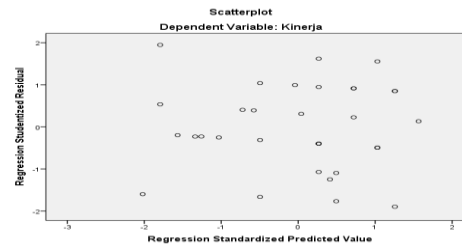
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table di atas dapat dilihat jumlah Data tidak memiliki VIF lebih dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi *spearman* > 0.05 yang berarti hubungan antara Y dan Y tidak signifikan atau heteros. Atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot di mana titik (data) harus menyebar, apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*) Volume 10, Nomor 3, 27 September 2019

heteros. Sehingga kita dapat mengetahui uji Heteroskedastisitas berikut:



Dari gambar Scatterplot diatas terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan berdasarkan uji korelasi Spearman's Rho diatas diperoleh nilai signifikansi variabel independen dengan Residual > 0,05. Dapat diartikan tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Persamaan Regresi

Berikut adalah hasil nilai estimasi koefisien regresi berganda yang dihasilkan:

Tabel 7 Koefisien Korelasi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.597	5.457		2.858	.008
	Semangat kerja	.130	.206	.123	.633	.531
	Kedisiplinan	.039	.239	.031	.163	.872

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 20 for windows.

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 15.597 + 0.130X_1 + 0.039X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

β₁, β₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Semangat kerja

X₂ = Kedisiplinan

Persamaan Regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 15.597. artinya nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila variabel Semangat kerja (X₁) dan Kedisiplinan (X₂) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 15.597.
- Koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X₁) sebesar 0.130. Artinya jika komunikasi naik sebesar satu satuan,

sedangkan variable semangat kerja tetap maka kinerja naik sebesar 0.130.

- c. Koefisien regresi variabel Kedisiplinan (X_2) sebesar 0.039. artinya jika variabel Kedisiplinan nilainya tetap dan Kedisiplinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) naik sebesar 0.039.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (*R square*)

Koefisien determinasi atau *R Square* menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut adalah nilai *R Square* yang diperoleh dari hasil analisis:

Tabel 8 Koefisien Determinasi (*R square*)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.813	.052	1.51929	2.094

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja dan kedisiplinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R yang disebut juga dengan koefisien Korelasi antara Semangat Kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja adalah sebesar 0.915 berarti mendekati 1, maka disini dapat dikatakan bahwa semangat kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja terdapat hubungan yang sangat kuat atau positif.

Sedangkan berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0.813. artinya 81.3%. menunjukkan persentase sumbangan variabel independen (semangat kerja dan kedisiplinan) terhadap variabel dependen (kinerja) Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (semangat kerja dan kedisiplinan) mampu menjelaskan sebesar 81.3% dari variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 18.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

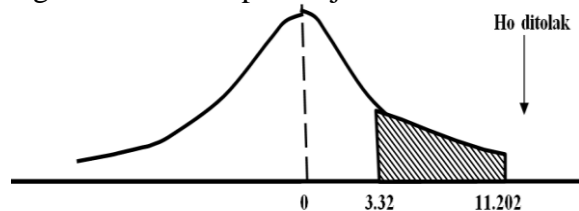
Pengujian Hipotesis dengan uji F

Tabel 9. Uji F Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.935	2	.467	11.202	.00017 ^b
	Residual	69.247	30	2.308		
	Total	70.182	32			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), semangat kerja dan kedisiplinan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11.202 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00017. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11.202 > 3.32$) atau $Sig F < 5\%$ ($0.00017 < 0,05$) Karena nilai signifikansi uji F lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa secara Simultan semangat kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Hasil uji di atas $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11.202 < 3.32$) jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari hasil uji di atas disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menduga terdapat pengaruh semangat kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti kebenarannya.

SIMPULAN

1. Diperoleh Persamaan Regresi Linier Bergandanya adalah Konstanta sebesar 15.597 artinya nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila variabel Semangat Kerja (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 15.597. Koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X_1) sebesar 0.130. Artinya jika Kinerja naik sebesar satu satuan, sedangkan variable semangat kerja tetap maka kinerja naik sebesar 0.130. Koefisien regresi variabel Kedisiplinan (X_2) sebesar 0.039 artinya jika variabel kedisiplinan nilainya tetap dan semangat kerja mengalami kenaikan

- satu satuan, maka kinerja (Y) naik sebesar 0.039.
2. Hasil Uji Fsimultan menyatakan bahwa diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 11.202 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00017. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11.202 < 3.32$) atau $Sig F < 5\%$ ($0.00017 > 0,05$) Karena nilai signifikansi uji F lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa secara Simultan Semngat Kerja dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 3. Diperoleh angka R sebesar 0.915 berarti mendekati 1, maka disini dapat dikatakan bahwa semangat kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja terdapat hubungan yang sangat kuat atau positif. Sedangkan berdasarkan tabel analisis di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) atau disebut koefisien determinasi adalah sebesar 0.813. artinya 81.3%. menunjukkan persentase sumbangan variabel independen (Semngat Kerja dan Kedisiplinan) terhadap variabel dependen (kinerja) Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Semngat Kerja dan Kedisiplinan) mampu menjelaskan sebesar 81.3% dari variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 18.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Gilang Nugraha, 2013 , *Pengaruh insentif financial dan insentif non financial terhadap semangat kerja dan semangat kerja pegawai*
- Husein, 2000, *Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja*.Jakarta
Http : //www.pdfactory.com
- Mardjan Dunggio, 2003 , *Semangat dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja*
- Mathis,R.L & J,H.jackson , 2006. *Sumber daya manusia*.jakarta.selemba empat
- Mutiara bunda ulil albab, 2014, *Pengaruh disiplin kerja pegawai*.Bandung
- Moliadi irfan , 2013 , *Dasar- dasar kepuستakawan.makassar*
- Prabowo narmado, 2006, *Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.wonogiri
- Sugiono , 2006, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, ALFABETA. Bandung
- Subagyo, P, 2007, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tjahjono,Binawan nur,2006,*Pengaruh semangat kerja kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai*.
- Utami ayu bakti, 2015, *Pemanfaatan layanan perpustakaan bagi kalangan remaja*.Surabaya
- Gibson, dkk. 2009.*Organizational : Behavior, Struktire, Processes, The Mc Graw Hill Companies, Inc, New Yourk.*
<http://digilib.uinsby.ac.id/295/3/Bab%2012.pdf>
<https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1>
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2009. *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. IPB Press. Bogor.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Robbins, stepphen 2007, *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks Jakarta.