

PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN KEBUMEN

Iradati Khusna

ABSTRAKSI

Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat factor utama tersebut factor tenaga kerja atau manusia adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga Kabupaten Kebumen yang berjumlah 100 pegawai. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2006), jika populasinya kurang atau mendekati 100, maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2005). Oleh Karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja konsumen. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semangat kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat.

Kata kunci : Semangat dan disiplin kerja dan produktivitas pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat factor utama tersebut factor tenaga kerja atau manusia adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas (Kusumawarni, 2007).

Jumiati Sasmita (2007) mengemukakan bahwa keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak lepas dari unsur sumber daya manusia. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Karena sumber daya manusia aparatur pemerintah sebagai unsur penting dalam

pembangunan di daerah, maka perlu mendapat perhatian yang serius dari pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitasnya. Peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting, dimana PNS merupakan suatu kekuatan untuk mendukung terselenggaranya pembangunan nasional yang berkemajuan dan berkelanjutan. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Pencapaian tujuan organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja para pemimpinnya. Kombinasi kualitas kepemimpinan dengan kekuatan yang ada dalam posisinya sebagai pimpinan untuk menciptakan pengaruh yang kuat kepada bawahan dan koleganya dipandang sebagai indikator dari pemimpin yang baik.

Dari hasil penilaian semangat kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja pegawai dikpora berdasarkan dari hasil pra survey yang dihasilkan responden yang bekerja di dikpora menunjukkan bahwa semangat kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja pegawai dikpora baik tetapi berbeda dengan hasil pra survey yang dihasilkan berdasarkan penilaian dari responden yang berkunjung di dikpora, mereka menilai bahwa tingkat kesungguhan, tanggung jawab, peningkatan kinerja pegawai, dan pelayanan yang diberikan kurang, untuk itu pimpinan dihadapkan pada upaya bagaimana memaksimalkan sumber daya yang berdayaguna mengefektifkan semangat dan disiplin kerja dan meningkatkan produktivitas kerja yang optimal. Dari alasan dan kondisi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN KEBUMEN.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat dikatakan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka diperlukan semangat dan disiplin kerja. Berdasarkan rumusan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga Kabupaten Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga Kabupaten Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga Kabupaten Kebumen ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Setiap instansi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para pegawai.

Gusti Ayu (2008) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerjasama, dan lingkungan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sarono, 2005).

Sedangkan menurut Dale dalam Sudjadi (2005) disiplin dalam pengertian yang utuh adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada pegawai yang tunduk dan taat pada peraturan perusahaan, yang dinyatakan dalam satuan skor.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap keadaan tertib dan taat seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi berkehendak untuk mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Produktivitas kerja

Pada dasarnya produktivitas kerja adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Menurut Dewan Produktivitas Nasional mengartikannya sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin (Umar Husein, 2003).

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu:

1. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.
2. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu digunakan. Efisiensi

merupakan suatu ukuran dalam membandingkan *input* yang direncanakan dengan *input* yang sebenarnya.

Gomes menyatakan bahwa: “ Produktivitas adalah perbandingan terbaik antara rasio *out put* dan *input*. *Inputs* bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan *outputs* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*), *market share*, dan kerusakan (*defects*) (Gomez , 2002).

Menurut Sinungan, secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang - barang atau jasa) dengan masuknya sebenarnya (Sinungan , 2005). Misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau *output* : *input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran sering diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Klingner dan Nanbaldian yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes, menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perbaikan dari usaha karyawan, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui latihan-latihan (Gomes , 2003). Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Dari beberapa pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas mengandung pengertian :

- a. Sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- b. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan.

Kerangka Berpikir

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan di dukung oleh disiplin yang tinggi, maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan.

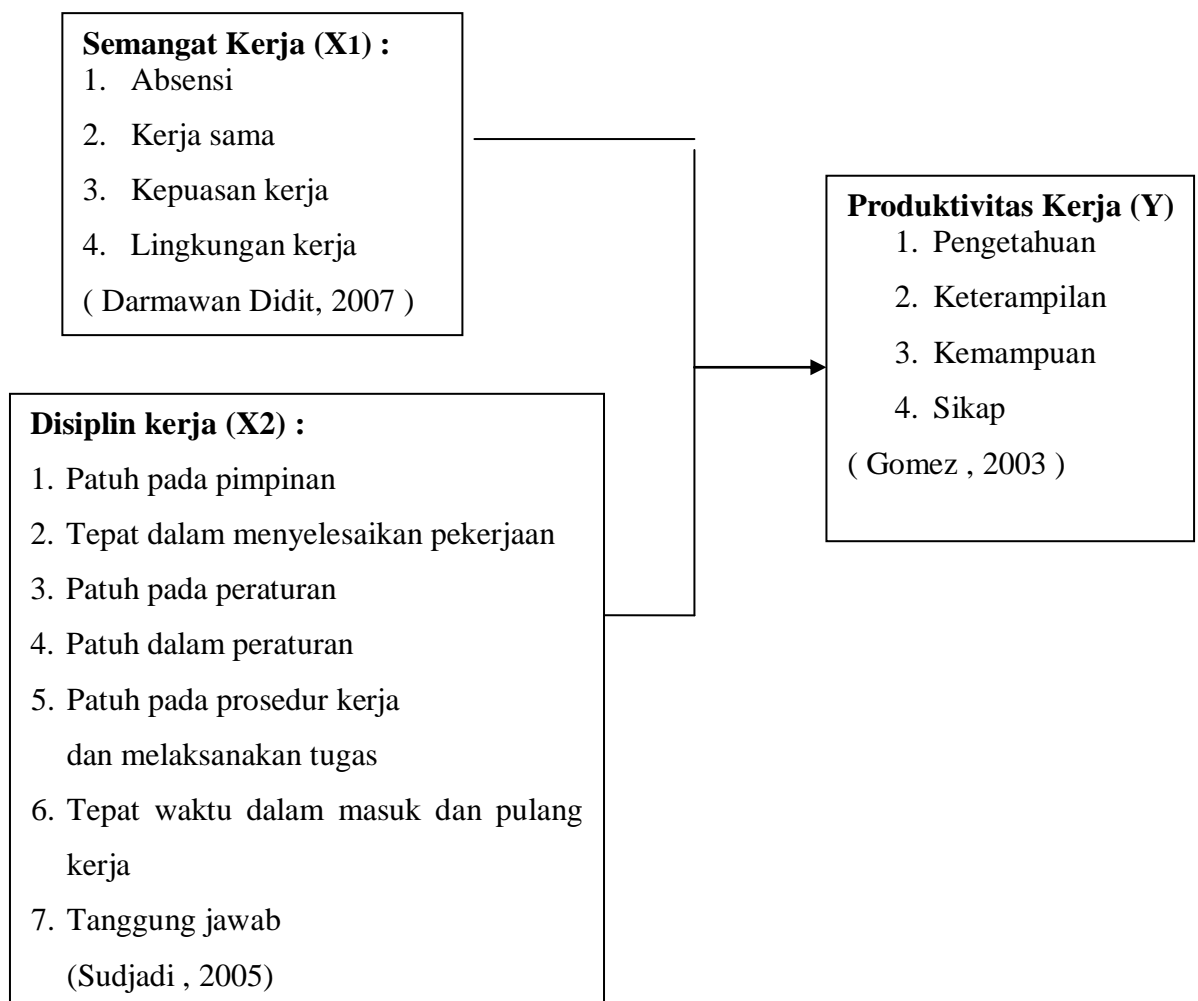
Semangat kerja yang tinggi akan tampak berupa Absensi , merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, dan kerja sama dalam dalam bekerja yang didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Di samping semangat kerja, faktor lain menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja adalah Kepatuhan pada pimpinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan pada peraturan, kepatuhan pada prosedur kerja dan melaksanakan tugas, ketepatan waktu dalam masuk dan pulang kerja, serta tanggung jawab Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perlu adanya semangat dan disiplin kerja. Dengan adanya semangat dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi

karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan demikian kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah bahwa semangat kerja sebagai variabel (X1) dan disiplin kerja sebagai variabel (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Dengan kata lain semangat dan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik.

Adapun kerangka pemikiran dalam penyusunan skripsi dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2001).

Adapun Hipotesis yang peneliti ajukan adalah

1. Diduga ada pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
2. Diduga ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
3. Diduga ada pengaruh Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas Kerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah raga Kabupaten Kebumen yang berjumlah 100 pegawai.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005). Menurut Arikunto (2006), jika populasinya kurang atau mendekati 100, maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2005). Oleh Karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari suatu penelitian harus dianalisis terlebih dahulu secara benar agar dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Mencari persamaan Regresi Berganda

Penggunaan metode analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu antara semangat kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas (Y).

Persamaanya yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan:

- Y : Variabel Produktivitas kerja
b1 : Koefisien regresi semangat kerja
b2 : Koefisien regresi disiplin kerja
X1 : Semangat kerja
X2 : Disiplin kerja
a : Bilangan konstan

e_i : Variabel gangguan

3.2 Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji -t dan uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi dengan menggunakan data sampel. Pengumpulan data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga didapatkan suatu analisis atau hasil uji. Selanjutnya, analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan alasan sebagai berikut:

1. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jumlah variabel independen lebih dari satu.
3. Memenuhi syarat asumsi klasik.

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara, semangat kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Kebumen . Bentuk persamaan regresi linier berganda yaitu

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Hasil output dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi

		Coefficient ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.318	.122		2.593	.011		
	SEMANGAT	.242	.042	.360	5.760	.000	.506	1.977
	DISIPLIN	.370	.038	.609	9.737	.000	.506	1.977

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Primer yang Diolah

Bila hasil perhitungan dari print out komputer dengan bantuan program SPSS versi 13.00 dimasukkan ke dalam persamaan di atas diperoleh nilai sebesar :

$$Y = 0,318 + 0,242 X_1 + 0,370 X_2$$

Dari persamaan di atas diperoleh koefisien regresi dari semangat kerja (X_1), disiplin kerja (X_2). Hal ini berarti bahwa :

- a. Nilai konstanta 0,318 mempunyai arti bahwa ketika variabel independen tetap maka variasi perubahan produktivitas kerja positif.
- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,242$ artinya apabila semangat kerja (X_1) dinaikkan maka produktivitas kerja (Y) akan naik dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi $b_2=0,370$ artinya apabila disiplin kerja (X_2) lebih baik maka produktivitas kerja (Y) akan naik dengan asumsi variabel semangat kerja (X_1) dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.804	.152

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, SEMANGAT

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Primer yang Diolah

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,804 atau 80,4 %. Hal ini berarti sebesar 80,4 % variasi dari produktivitas kerja dapat dijelaskan dari kedua variabel independen. Sedangkan sisanya ($100\% - 80,4\% = 19,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel semangat kerja dan disiplin kerja.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji "t" dan uji "F".

a) Pengujian Hipotesis Pengaruh antara Semangat Kerja terhadap Produktifitas kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk semangat kerja adalah 5,760 dengan signifikansinya sebesar 0,05, sedangkan pada taraf sebesar 5% dengan df sebesar = 97 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,987 sehingga nilai t hitung = 5,760 > nilai t tabel = 1,987. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap produktifitas kerja

b) Pengujian Hipotesis Pengaruh antara Disiplin kerja terhadap produktifitas kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah 9,737 dengan signifikansinya sebesar 0,05, sedangkan pada taraf sebesar 5% dengan df sebesar = 97 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,987 sehingga nilai t hitung = 9,737 > nilai t tabel = 1,987. Dengan demikian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktifitas kerja .

Uji Serentak atau Uji F

Adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui kebenaran dari suatu hipotesa variabel independent (X) secara bersama-sama apakah dapat berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependennya (Y). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 13 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Analisis Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.492	2	4.746	204.433	.000 ^a
	Residual	2.252	97	.023		
	Total	11.743	99			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, SEMANGAT

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 204,433 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil adalah tolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat (produktifitas kerja) secara signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Semangat kerja terhadap produktifitas Kerja.

Perusahaan / instansi pemerintah selalu berupaya menjaga semangat kerja karyawannya, salah satunya cara yang digunakan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi, penghargaan, promosi jabatan kepada karyawannya sebagaimana mestinya. Semangat kerja ditunjukkan dengan sikap pegawai dalam pekerjaannya guna memenuhi hasil yang diharapkan perusahaan dan diri mereka sendiri. Semangat kerja ini sangat dibutuhkan apabila pegawai memiliki semangat kerja maka akan sangat mempengaruhi produktifitas kerja perusahaan. Semangat kerja diukur dengan menggunakan Absensi, kerjasama, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari pada produktivitas seorang pegawai dalam bekerja. dapatlah dikatakan bahwa terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang

tinggi dan semangat yang tinggi. Di bawah kondisi semangat yang buruk, produksi yang menguntungkan sulit dimungkinkan untuk masa yang lama. Bila semangat buruk mengurangi produktivitas. Keuntungan yang lebih rendah dapat berarti perolehan gaji yang lebih sedikit di masa depan. Suatu lingkungan yang penuh dan kumulatif lalu terjadi, karena gaji dapat mempengaruhi semangat (Bakri, 1986, p.227). "Tetapi semangat yang tinggi tidak harus menyebabkan produktivitas tinggi, ia hanyalah merupakan satu pengaruh sekalipun penting pada produksi keseluruhan. Suatu kelompok kerja, seandainya dapat menjadi bahagia sebagai hasil hubungan sosial yang telah mereka timbulkan dalam pekerjaan, tapi mungkin mereka begitu sibuk membadut saja hingga produktivitasnya rendah. Semangat mereka tinggi karena tidak adanya kepemimpinan yang efektif. Jelaslah, karena semangat yang tinggi mempengaruhi produktivitas secara menguntungkan, maka itu harus disertai oleh bimbingan manajemen dan pengawasan"

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Warni (2007) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Dapat diketahui bahwa bila suatu perusahaan tenaga kerjanya kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, maka produktivitas perusahaan akan rendah. Demikian pula sebaliknya, apabila suatu perusahaan disiplin kerjanya cukup tinggi, maka produktivitasnya akan tinggi pula. Jadi produktivitas kerja dan kedisiplinan bukanlah unsur yang berdiri sendiri, akan tetapi keduanya saling berhubungan.

Untuk menciptakan disiplin kerja yang baik, maka dibutuhkan adanya suatu aturan atau sanksi yang mana harus dipatuhi oleh semua karyawan. Disini perusahaan harus tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan, yang mana hal itu akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis

maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan Kepatuhan pada pimpinan, Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Kepatuhan pada peraturan, Kepatuhan pada prosedur kerja dan melaksanakan tugas, Ketepatan waktu dalam masuk dan pulang kerja dan Tanggung jawab.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Warni (2007) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semangat kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat.
- b) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja terjangkau maka produktivitas kerja akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

- a. Semangat kerja diukur dengan menggunakan Absensi, kerjasama, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan adalah kerjasama yaitu sebesar 4,07 yang berkategori baik, sedangkan indikator paling kecil adalah Lingkungan kerja berkategori cukup jelek. Hal ini harus menjadi perhatian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Kebumen. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling kecil adalah Lingkungan kerja yang berkategori cukup jelek. Hal ini harus menjadi perhatian Dikpora dalam masalah kenyamanan pegawai terhadap ruang kerja yaitu dengan cara memperhatikan penataan ruangan, penerangan ruangan, dan yang lebih penting lagi sirkulasi udara ruang tempat kerja pegawai. Dengan Dikpora memperhatikan Lingkungan kerja pegawai terlebih lagi dalam masalah kenyamanan pegawai atas ruang kerjanya akan berdampak pada rasa Semangat kerja yang tinggi dan akan berdampak pula pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Diharapkan Dikpora untuk menambah *Air Condition* (AC) untuk menambah semangat dalam bekerja. Dengan adanya semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan Kepatuhan pada pimpinan, Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Kepatuhan pada peraturan, Kepatuhan pada prosedur kerja dan melaksanakan tugas, Ketepatan waktu dalam masuk dan pulang kerja dan Tanggung jawab.

Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan adalah Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebesar 3,94 yang berkategori baik, sedangkan indikator paling kecil adalah ketepatan waktu dalam masuk dan pulang kerja berkategori cukup jelek. Hal ini harus menjadi perhatian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Kebumen karena pegawai belum memiliki kesadaran diri pentingnya kedisiplinan. Hendaknya pimpinan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Kebumen bertindak tegas terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran dengan memberikan sanksi hukuman misalnya jika pegawai melanggar peraturan maka akan diberikan sanksi berupa pemberian SP (Surat Peringatan) ini diperlukan agar pegawai mempunyai kesadaran diri dalam kedisiplinan kerjanya terlebih pada ketepatan pegawai dalam masuk dan pulang kerja jika hal ini diterapkan maka akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerjanya. Selain itu Dikpora harus menyediakan *Finger Print*, hal ini dapat mengatasi adanya pegawai yang tidak memiliki kedisiplinan terutama dalam hal absensi, karena dengan adanya finger Print Dikpora dapat mengetahui pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Ichsan Gorontalo. Volume.4. No.2 Edisi Mei – Juli 2009.
- Arfida, 2003. *Ekonomi Sumber daya Manusia* , Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta . Jakata.
- Darmawan Didit. 2007. *Teori Motivasi*. Metromedia Education. Surabaya
- Dwi Kusumawarni, 2007, *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kudus*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Dadang Iman Eka Sanjaya, 2008, *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan keripik Kentang di JunrejoBatu*.Skripsi Program Studi Ekonomi Jurusan Pendidikn Ilmu Pengetahuan Sosial Fkults Tarbiyah. Universitas Islam Negeri Malang.

- Duriyanto, Darmadi, Sugiarto dan Toni Sitinjak. 2001. *Strategi Menaklukkan Pasar : Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- _____, 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia edisi 2*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Goddart, Robert, 2006. *Attention & Performance*. New York : Academic Press.
- I gusti Ayu Dewi Adnyani, 2008, *Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Buletin Studi Ekonomi. Volume 13 Nomor 2 Tahun 2008.
- Jumiati Sasmita, 2007, *Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Propinsi Riau*. Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI. Vol.7, No.7 Maret 2007.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2004. *Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan ketiga (Revisi). Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Philip, C.G., 2006. *A Manager's Guide to Performance Appraisal*. New York MicGraw Hill.
- Sarono, 2005. *Dasar-dasar Organization & Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sinungan, M. 2002 . *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____, 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2005, *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Sudjadi, 2005. *Manajemen Organisasi*. Pustaka Aksara. Jakarta.
- Umar, Husein , 2003. *Riset sumber daya manusia* PT Gramedia Pustaka. Jakarta.

- _____. 2005. *Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru Cetakan ketujuh. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Vincent Gasperz, 2000. *Manajemen produktivitas bisnis Global* , terjemahan Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Zulian Yamit, 2003. *Manajemen produksi dan operasi edisi 2*. Cetakan 1 penerbit Ekonisia Fakultas UII. Yogyakarta.