

---

**PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KOTA  
TANJUNG BALAI TAHUN 2021**

**Aris Siregar**

<sup>1</sup>Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Asahan

**ABSTRAK**

Latar belakang yang mendasari penelitian ini adalah indikasi bahwa produktivitas kerja pegawai yang ada pada lingkungan Kantor Samsat Kota Tanjung Balai yang belum optimal. Masih banyak terkendala dalam melaksanakan tugas dan pegawai belum bisa bekerja secara optimal. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kurang teliti dalam bekerja, kurang memahami pekerjaan yang diberikan atasan, ini mungkin juga diakibatkan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan dan pelatihan yang diberikan tidak tepat sasaran sesuai dengan tugas dan fungsi pekerjaan pegawai.

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada semangat, disiplin kerja dan produktivitas kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Samsat Kota Tanjung Balai yaitu 42 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 42 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Tanjung Balai dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Tanjung Balai dan secara parsial pengaruh yang paling dominan terhadap efektifitas kerja pegawai adalah disiplin kerja.

Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial semangat dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Tanjung Balai. Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawai, agar setiap pegawai dapat lebih meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan disiplin dalam berkerja dan pimpinan agar dapat selalu memberikan semangat dan memperhatikan disiplin pegawainya.

**Kata Kunci : Semangat, Disiplin, Produktivitas Kerja.**

## I. PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

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

Keberadaan sebuah organisasi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi / instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. 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 karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas dan dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

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. Kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap tercapainya tujuan organisasi, atau dengan kata lain pemimpin merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Di dalam sebuah organisasi terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Suasana kerja yang kondusif, kinerja kelompok yang memupuk iklim kerjasama yang kuat, menjaga kebersihan lingkungan kerja akan menunjang pekerjaan yang baik serta pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Iklim organisasi itu sendiri merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat

mempengaruhi perilaku individu itu sendiri, perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya.

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Samsat Kota Tanjung Balai. Pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2021.

### 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Samsat Kota Tanjung Balai yang berjumlah 42 orang.

Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasinya (Ginting dan Situmorang, 2008:151). Apabila objeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Arikunto,2000:122). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dengan demikian sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah pegawai Kantor Samsat Kota Tanjung Balai yang berjumlah 42 orang.

### 2. 3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan terutama untuk tujuan investigasi yang sedang dilakukan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari wawancara
- b.

- c. (*interview*) dan daftar pertanyaan (*questionnaire*).
- d. Data sekunder. Data sekunder dapat diklasifikasikan berdasarkan sumber, yaitu data internal dan data eksternal. Data internal adalah data yang berasal dari dalam instansi. Sedangkan, data eksternal adalah data yang berasal dari luar instansi.

### 2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai Kantor Samsat Kota Tanjung Balai yang menjadi responden penelitian.
- b. Wawancara (*interview*) kepada pihak yang berhak dan berwenang memberikan data dan informasi sehubungan dengan penelitian ini.
- c. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang relevan dan mendukung penelitian yaitu: sejarah singkat, struktur organisasi dan hasil rekapitulasi absensi mengajar.

### 2.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel independen/variabel bebas (X) yaitu terdiri dari Semangat Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel dependen/variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Kerja (Y1)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sebaran data responden berdasarkan karakteristik usia disajikan pada Tabel 4.1. berikut di bawah ini :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	%
1.	25-29	4	9,52
2.	30-34	3	7,14
3.	35-39	1	2,38
4.	40-44	6	14,29
5.	45-49	16	38,10
6.	50-56	12	28,57
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100,00</b>

**Sumber : Hasil penelitian 2021 (data diolah)**

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia antara 25-29 tahun berjumlah 4 orang (9,52%), responden berusia 30-34 tahun berjumlah 3 orang (7,14%), responden yang berusia 35-39 tahun hanya berjumlah 1 orang (2,38%). Sedangkan responden yang berusia antara 40-44 tahun yaitu berjumlah 6 orang (14,29%), responden

yang berusia 45-49 tahun yaitu 16 orang (38,10%), Selanjutnya responden yang berusia antara 50-56 tahun sebesar 12 orang (28,57%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai Kantor Samsat Kota Tanjung Balai adalah usia  $\geq 40$  tahun yaitu sebesar 34 orang (80,95%), hal ini karena sedikitnya penerimaan sehingga pegawai yang ada sekarang pegawai yang telah lama bekerja di Kantor Samsat Kota Tanjung Balai.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebaran data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.2. berikut ini :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
1.	Laki- laki	29	69,04
2.	Perempuan	13	30,96
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100,00</b>

**Sumber : Hasil penelitian 2021 (data diolah)**

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden laki-laki mempunyai persentase yang paling tinggi yaitu 29 orang (69,04%) sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 13 orang (30,96%). Hal ini menunjukkan bahwa

jumlah responden laki-laki lebih banyak dari jumlah responden perempuan, hal ini karena pada waktu lulus ujian penerimaan pegawai lebih banyak pegawai berjenis kelamin laki-laki yang lulus.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Sebaran data responden berdasarkan karakteristik status pernikahan disajikan pada Tabel 4.3. berikut ini.

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

No.	Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Menikah	42	100,00

2.	Belum Menikah	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Sumber : Hasil penelitian 2021 (data diolah)**

Berdasarkan Tabel 4.3. tersebut diketahui bahwa seluruh responden penelitian adalah berstatus telah menikah (100%). Berdasarkan porsi tersebut, diharapkan diperoleh jawaban yang representatif.

**Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

Sebaran data responden berdasarkan karakteristik masa kerja pegawai disajikan pada Tabel 4.4. berikut :

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	%
1.	1-5	4	5,24
1.	6-10	0	0
2.	11-15	3	7,14
3.	16-20	18	42,86
4.	21-25	12	20,57
5.	26-30	3	7,14
6.	31-35	2	4,76
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100,00</b>

**Sumber : Hasil penelitian 2021 (data diolah)**

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja antara 16-20 tahun yaitu 18 orang (42,86%), responden yang mempunyai pengalaman kerja antara 21-25 tahun sebanyak 12 orang (20, 57%), responden yang mempunyai pengalaman kerja antara 26-30 tahun sebanyak 3 orang (7,14%), masa kerja 31-35 tahun 2 orang (4,76%) dan 1-5 tahun 4 orang (5,24%. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pegawai Kantor Samsat Kota Tanjung Balai mayoritas mempunyai

pengalaman kerja diatas 11 tahun. Dengan masa kerja yang cukup lama, maka diharapkan para pegawai dapat lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

Sebaran data responden berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4.5. berikut di berikut ini :

**Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

No.	Golongan	Jumlah (Orang)	%
1.	I	0	0.00
2.	II	12	28.57
3.	III	29	69.05
4.	IV	1	2.38
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100.00</b>

**Sumber : Hasil penelitian 2021 (data diolah)**

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden golongan III berjumlah 29 orang (69,05%), golongan II berjumlah 12 orang (28,57%) dan golongan IV berjumlah 1 orang (2,38%) dan golongan I

(0,00%). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa responden golongan III lebih banyak dibandingkan golongan lainnya. Hal ini karena pegawai golongan III sudah banyak yang memperoleh tingkat

pendidikan Strata 1 (S1) dan pegawai yang sebelumnya golongan II selama sekian

tahun bekerja sudah naik golongannya dari Golongan II ke Golongan III.

### Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sebaran data responden berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4.6. berikut di bawah ini :

**Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
1.	SD	0	0
2.	SMP	4	5,24
3.	SMA/SMK	14	33,33
4.	D3	7	15,67
5.	S1	13	30,95
6.	S2	4	5,24
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

#### Sumber : Hasil penelitian 2021 (data diolah)

Dari Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SD tidak ada (0,00%). SMP berjumlah 4 orang, SMA/SMK berjumlah 14 orang(33, 33%), D3 berjumlah 7 orang (15,67%), S1 berjumlah 13 orang (30,95%) dan S2 berjumlah 4 orang (5,24%). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa responden yang lulusan SMA/SMK adalah yang dominan karena pada waktu penerimaan Tahun 1995 sampai dengan Tahun 2000 masih dilakukan penerimaan dari tamatan SMA/SMK. Jika dilihat dari total tamatan perguruan tinggi adalah sebesar 51, 86 % (D3,S1 dan S2) , hal ini menunjukkan bahwa 51,86% pegawai Kantor Samsat Kota Tanjung Balai telah memperoleh pendidikan tinggi.

#### Distribusi Jawaban Responden.

##### Distribusi Jawaban Responden atas Variabel 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. Pelaksanaan tersebut dapat terlihat dari keseluruhan tingkat kehadiran pegawai selama bekerja dalam sebulan, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut, menjaga keharmonisan hubungan kerja antar sesama pegawai sehingga kegairahan kerja yang dimiliki mulai dari pencahayaan, sirkulasi udara yang ada, sehingga situasi kerja dan kenyamanan selama bekerja baik diruangan maupun dikelas terus menambah suasana semangat kerja menjadi sesuatu yang diharapkan oleh lembaga. Dengan kata lain bahwa semangat kerja yang turun pasti akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja pegawai. Bagaimana penilaian para dosen terhadap semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat tertuang atas jawaban responden atas pertanyaan yang terkait dengan semangat kerja tersebut sebagaimana disajikan pada Tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7. Penjelasan Responden atas Variabel Semangat kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban					Total
		A	B	C	D	E	
1.	Jumlah presentase kehadiran dalam satu bulan	4.76	50.00	45.24	-	-	100
2.	Tanggung jawab pegawai terhadap	11.90	52.38	35.71	-	-	100

pekerjaan							
3. Keharmonisan hubungan antar sesama pegawai	7.14	59.52	33.33	-	-	100	
4. Kemudahan atas kerjasama antar sesama pegawai	14.29	47.62	38.10	-	-	100	
5. Kegairahan kerja para staf pegawai	4.76	40.48	54.76	-	-	100	
6. Perhatian para pengajar terhadap kebersihan area	4.76	50.00	45.24	-	-	100	
7. Dukungan tata cahaya di ruang kerja	11.90	52.38	35.71	-	-	100	
8. Dukungan sirkulasi udara di ruang kerja	7.14	59.52	33.33	-	-	100	
9. Situasi dan kondisi pekerjaan saat ini	14.29	47.62	38.10	-	-	100	
10. Kenyamanan dalam bekerja	4.76	40.48	54.76	-	-	100	
<b>Rata-rata</b>	<b>8.57</b>	<b>50.00</b>	<b>41.43</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100</b>	

**Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)**

Dari Tabel 4.7 dapat kita lihat bahwa mayoritas responden menilai bahwa secara umum para pegawai memiliki disiplin yang sangat baik dalam hal kehadiran, sangat bertanggungjawab terhadap pekerjaan, memiliki hubungan yang sangat baik antar sesama pegawai, memiliki kerjasama yang sangat baik antar sesama pegawai, gairah kerja yang sangat tinggi dan memiliki perhatian yang sangat baik terhadap kebersihan. Disamping hal tersebut, dukungan yang diberikan oleh lembaga dalam hal sarana dan prasarana seperti pengaturan pencahayaan ruangan belajar juga sangat baik dengan ventilasi yang juga sangat baik, dukungan suasana kerja yang sangat menyenangkan dan rasa nyaman yang mereka rasakan selama berada dalam ruangan kerja. Disisi lain responden juga memberikan penilaian yang positif terhadap semangat kerja, hal tersebut memberikan informasi kepada kita bahwa pada saat ini para pegawai di lingkungan Kantor Samsat Kota Tanjung Balai secara garis besar masih memiliki semangat kerja yang sangat baik.

#### 4.KESIMPULAN DAN SARAN

##### 4 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan hal-

hal sebagai berikut yaitu berdasarkan hipotesis penelitian menyatakan bahwa secara serempak dan parsial semangat dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Kantor Samsat Kota Tanjung Balai, dengan kontribusi sebesar 91.4%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Manajemen Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Dessler, Garry, 2000, *Human Resource Management*, New jersey, Prentice-Hall Inc.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan

Ketiga, Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.

Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah. Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Santoso, Singgih. 2003. *SPSS Versi 11 : Mengolah Data Statistik secara Profesional*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sergiovanni, T.J., 2001. *The Principalship of reflektive Practice prespektif*, Boston: Allyn and Bacon.

Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah, 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.