

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ASN DI DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

**JULITA LINDA KELES
FEMMY TASIK
JOYCE J. RARES**

Abstrak

Di era globalisasi seperti sekarang ini setiap instansi atau lembaga dituntut untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara mengembangkan potensinya agar mampu bersaing dan menciptakan inovasi baru. Tujuan Penelitian untuk mengetahui hubungan disiplin dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Setiap instansi pemerintah maupun swasta diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama...Sampel penelitian adalah sebanyak 116 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan disiplin kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Semangat, Produktivitas

Abstract

In this globalization era, every institution or institution is demanded to make quality human resources by developing its potential to be able to compete and create new innovations. Research Objectives to determine the relationship of discipline and enthusiasm for work productivity of ASN in the North Sulawesi Provincial Education Office. Every government or private agency needs work productivity to achieve the stated goals. work discipline is an attitude, behavior and actions in accordance with the regulations of the company both written and not. morale is the ability of a group of people to work together actively and consistently in achieving a common goal ... The research sample is 116 people. The results showed that there was a significant relationship between work discipline, work spirit and work productivity of ASN in the North Sulawesi Provincial Education Office.

Keywords: work discipline, enthusiasm, productivity

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini setiap instansi atau lembaga dituntut untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara mengembangkan potensinya agar mampu bersaing dan menciptakan inovasi baru. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam melakukan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan bersama. Namun hanya dengan mengandalkan usaha individu maka tujuan lembaga tidak akan tercapai secara unggul, oleh karena itu diperlukan adanya kerjasama di dalam lembaga oleh sesama anggota pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah hubungan dan peran antar tenaga kerja yang diatur agar tercipta tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Hasibuan, 2002).

Sumber daya merupakan aset yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Setiap aparatur memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda, yang akan mempengaruhi harapan masing-masing dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara manusia dan organisasi suatu lembaga. Harapan individual atau kelompok pegawai boleh jadi sama, tidak sama atau sama sekali bertentangan dengan harapan dari instansi itu. Interaksi antara harapan dan tujuan itu beserta negoisasinya mempengaruhi kontrak psikologis yang terwujud dalam budaya organisasi.

Setiap instansi pemerintah maupun swasta diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil

memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah agar pegawai baik di tingkat bawah maupun di tingkat atas mampu menjadi pegawai yang efisien, efektif dan produktif.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi pemerintahan. Pegawai sebagai motor penggerak maju mundurnya suatu organisasi dan sekaligus pengelola organisasi agar dapat beraktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam upaya pencapaian tujuan organisasi Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pegawainya, artinya semakin tinggi kinerja sumber daya manusianya, maka akan membuat kinerja organisasi semakin tinggi pula yang pada gilirannya akan dapat mencapai tujuannya.

Dalam melaksanakan tugas kedinasan, semangat kerja memiliki andil yang menentukan tentang hal apa yang dapat dikerjakan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Kemampuan biasanya menunjukkan potensi untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kesanggupan, keterampilan dan pengetahuan. Semangat kerja yang tinggi pada seorang pegawai akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas layanan di bidang pendidikan. Artinya semakin semangat seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan akan semakin banyak pekerjaan

yang dapat diselesaikan dan menjaga kualitas kerjanya (Subarjo, 2015).

Dalam suatu instansi masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa pegawai bekerja lebih baik dari pada pegawai lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus munculan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja, ada pegawai mempunyai kemampuan ketrampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan instansi, seringkali pegawai yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan tetapi kurang memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan instansi. Hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu instansi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan instansi (Nurdin, 2013).

Survei awal penulis peroleh pada Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, masih terdapat pegawai dalam hal disiplin dan semangat kerja masih dirasa kurang, kurangnya disiplin pegawai sering datang terlambat, istirahat pegawai terkadang melebihi batas sehingga jam kerja menjadi sedikit dan pulang sebelum waktunya. Hal ini dapat diamati pada pelaksanaan apel pagi dan apel sore yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai ASN setiap harinya. Kurangnya semangat kerja yang dimiliki ASN dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan melimpahkan pekerjaan kepada staf Tenaga Harian Lepas (THL). Enggan bermalas-malasan untuk mengembangkan dirinya sendiri padahal fasilitas telah disediakan oleh pihak kantor sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja ASN.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara disiplin kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara?”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan disiplin kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah

Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide-ide atau konsep-konsep baru dalam rangka pengembangan ilmu terutama bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, juga dapat memberikan kontribusi di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam hal disiplin kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional study*, yaitu pengambilan data dan penelitian dilakukan pada saat yang bersamaan. Setelah data dikumpulkan kemudian dideskripsikan (dipaparkan) terlebih dahulu data setiap variabel baik variabel independen maupun dependen, kemudian setelah itu dianalisis untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen lalu disajikan atau dipresentasikan oleh peneliti.

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan dilaksanakan pada bulan Januari tahun 2020.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 164 orang. Sampel adalah sebanyak 116 sampel

Teknik Pengumpulan Data dilakukan dilakukan melalui :

1. Data sekunder dari responden seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan pegawai, umur pegawai dan masa kerja pegawai.
2. Menyebarkan kuesioner kepada objek penelitian. Pengumpulan data untuk variabel-variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang diberikan kepada responden. Ada 3 variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja yang disusun berbentuk kuesioner. Pengumpulan data

diperoleh lewat kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan tujuan penelitian.

3. Observasi langsung di lokasi penelitian guna mendapatkan informasi terkait penelitian.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional dalam penelitian ini adalah :

| Variabel | Definisi Operasional | Alat Ukur | Skala | Hasil Ukur |
|-----------------------------|---|-----------|---------|---|
| Variabel Independen: | | | | |
| Disiplin Kerja | Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, sanggup dijalani, tidak mengeluh untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. | Kuesioner | Ordinal | Kurang disiplin: < nilai median(42) Disiplin: ≥ nilai median (42) |
| Semangat Kerja | Kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. | Kuesioner | Ordinal | Kurang semangat: < nilai median (24) Semangat: ≥ nilai median (24) |
| Variabel Dependen: | | | | |
| Produktivitas Kerja | Perbandingan antara hasil yang diperoleh (<i>output</i>) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (<i>input</i>). | Kuesioner | Ordinal | Kurang (Skor < 40) Cukup (Skor 41 – 50) Baik (Skor 51 – 60) |

Penelitian menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Sebelum kuesioner digunakan maka akan diuji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan model *Alpha Cronbach* program SPSS versi 21.

Kuesioner untuk variabel disiplin kerja dengan 14 pernyataan dan semangat kerja dengan 8 pernyataan menggunakan skala Likert, dimana setiap pernyataan diberi pilihan jawaban dengan skor 1 = sangat

tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju. Sedangkan variabel produktivitas kerja juga menggunakan kuesioner dengan 12 pernyataan menggunakan Skala Likert dengan alternatif jawaban dengan skor 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

Analisa data yang digunakan untuk mengetahui disiplin kerja, semangat kerja hubungannya dengan produktivitas kerja dengan menggunakan uji *chi square*. Teknik analisa data menggunakan program komputer SPSS versi 21.

1. Analisa Univariat

Analisa dengan penyajian dalam bentuk distribusi frekuensi. Setiap variabel (disiplin kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja) dideskripsikan terlebih dahulu lewat tabel distribusi frekuensi. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan lama kerja. Semua data dari masing-masing variabel tersebut diolah kemudian dianalisa.

2. Analisa Bivariat

Untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen ini dikaji secara bivariat menggunakan *Uji Chi Square* pada tingkat kemaknaan 95% atau nilai $\alpha = 0,05$. Jika nilai lebih besar dari $\alpha = 0,05$ berarti H_0 diterima, sebaliknya nilai yang kurang dari $\alpha = 0,05$ menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Rumus *Chi square*.

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Keterangan : O = frekuensi hasil observasi

E = frekuensi

yang diharapkan.

Nilai E = (Jumlah sebaris x Jumlah sekolom) / Jumlah data

df = (b-1) (k-1)

(Sugiyono, 2008)

Hipotesisnya adalah :

H_0 : - Tidak ada hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

- Tidak ada hubungan semangat kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

H_a : - Ada hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

- Ada hubungan semangat kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisa Univariat

Tabel 1. Disiplin Kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

| Disiplin Kerja | Frekuensi | % |
|-----------------|-----------|------|
| Kurang Disiplin | 18 | 15,5 |
| Disiplin | 98 | 84,5 |
| Total | 116 | 100 |

Pada tabel di atas terlihat disiplin kerja yang disiplin sebanyak 98 responden (84,5%) dan disiplin kerja yang kurang disiplin sebanyak 18 responden (15,5%).

Tabel 2. Semangat Kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

| Semangat Kerja | Frekuensi | % |
|-----------------|-----------|------|
| Kurang Semangat | 17 | 14,7 |
| Semangat | 99 | 85,3 |
| Total | 116 | 100 |

Pada tabel di atas terlihat semangat kerja yang semangat sebanyak 99 responden (85,3%) dan semangat kerja yang kurang semangat sebanyak 17 responden (14,7%).

| | | |
|--------------|------------|------------|
| Cukup | 18 | 15,5 |
| Baik | 92 | 79,3 |
| Total | 116 | 100 |

Tabel 3. Produktivitas Kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

| Produktivitas Kerja | Frekuensi | % |
|----------------------------|------------------|----------|
| Kurang | 6 | 5,2 |

Pada tabel di atas terlihat produktivitas kerja baik sebanyak 92 responden (79,3%), produktivitas kerja cukup sebanyak 18 responden (15,5%) dan produktivitas kerja kurang sebanyak 6 responden (5,2%).

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

| | | Total | | <i>P-value</i> | |
|----------------|-----------------|---------------------|-------|----------------|--------|
| | | Produktivitas Kerja | | 0,000 | |
| Disiplin Kerja | Kurang Disiplin | Count | 11 | 2 | 18 |
| | | % of Total | 9.5% | 1.7% | 15.5% |
| Disiplin Kerja | Disiplin | Count | 7 | 90 | 98 |
| | | % of Total | 6.0% | 77.6% | 84.5% |
| Total | | Count | 18 | 92 | 116 |
| | | % of Total | 15.5% | 79.3% | 100.0% |

Pada tabel diatas terlihat bahwa disiplin kerja responden diperoleh disiplin sebanyak

98 responden (84,5%) terdiri dari produktivitas kerja baik sebanyak 90

responden (77,6%), produktivitas kerja cukup sebanyak 7 responden (6%) dan produktivitas kerja kurang sebanyak 1 responden (0,9%), sedangkan disiplin kerja yang kurang disiplin diperoleh sebanyak 18 responden (15,5%) terdiri dari produktivitas kerja cukup sebanyak 11 responden (9,5%), produktivitas kerja kurang sebanyak 5 responden (4,3%) dan produktivitas kerja baik sebanyak 2 responden (1,7%).

Hasil analisis dengan uji statistik *chi-square*, tingkat kepercayaan 95% (α 0,05) diperoleh nilai probabilitas (*P-value* = 0,000 < α 0,05), menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan nilai koefisien kontingensi sebesar 0,59 dengan demikian memiliki kekuatan hubungan yang sedang.

b. Hubungan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 5. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

| | | Produktivitas Kerja | | | Total | <i>P-value</i> |
|----------------|----------|---------------------|-------|-------|-------|----------------|
| | | Kurang | Cukup | Baik | | 0,000 |
| Semangat Kerja | Kurang | Count | 3 | 10 | 4 | 17 |
| | Semangat | % of Total | 2,6% | 8,6% | 3,4% | 14,7% |
| | Semangat | Count | 3 | 8 | 88 | 99 |
| | | % of Total | 2,6% | 6,9% | 75,9% | 85,3% |
| Total | | Count | 6 | 18 | 92 | 116 |
| | | % of Total | 5,2% | 15,5% | 79,3% | 100,0% |

Pada tabel di atas terlihat bahwa semangat kerja responden diperoleh semangat sebanyak 99 responden (85,3%) terdiri dari produktivitas kerja baik sebanyak 88 responden (75,9%), produktivitas kerja cukup sebanyak 8 responden (6,9%) dan produktivitas kerja kurang sebanyak 3 responden (2,6%), sedangkan semangat kerja yang kurang semangat diperoleh sebanyak 17 responden (14,7%) terdiri dari produktivitas kerja cukup sebanyak 10 responden (8,6%), produktivitas kerja baik sebanyak 4 responden (3,4%) dan produktivitas kerja kurang sebanyak 3 responden (2,6%).

Hasil analisis dengan uji statistik *chi-square*, tingkat kepercayaan 95% (α 0,05)

diperoleh nilai probabilitas (*P-value* = 0,000 < α 0,05), menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan nilai koefisien kontingensi sebesar 0,49 dengan demikian memiliki kekuatan hubungan yang sedang.

Pembahasan

1. Analisa Univariat

a. Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang disiplin sebanyak 98 responden (84,5%) dan disiplin kerja yang

kurang disiplin sebanyak 18 responden (15,5%). Dengan kata lain disiplin kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara secara umum memiliki disiplin kerja yang disiplin. Menurut Hartati, (2016). Disiplin berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2009) dalam Manansal (2015) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan sikap dan tingkah laku untuk menunjukkan ketaatan seseorang terhadap suatu aturan yang berlaku. Sikap dan perilaku dalam disiplin ditandai dengan adanya inisiatif, kemauan dan kehendak individu untuk mentaati peraturan yang ada. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan (Ayu Puspitawati dkk, 2018).

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Lasnoto, 2017) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. harus dihadapi oleh semua.

b. Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja yang semangat sebanyak 99 responden (85,3%) dan semangat kerja yang kurang semangat sebanyak 17 responden

(14,7%). Dengan demikian maka semangat kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagian besar memiliki semangat kerja. Semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2013).

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Darmawan (2013), menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Sementara menurut Sri Widodo (2015) menjelaskan bahwa semangat kerja mencerminkan kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka instansi memperoleh manfaat, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk pegawai, dan meningkatkan produktivitas pegawai. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa apabila pegawai mampu meningkatkan semangat kerja maka instansi akan memperoleh banyak manfaat, pekerjaan akan lebih cepat selesai, kemungkinan perpindahan pegawai akan dapat dikurangi, dan akan membuat pegawai bekerja dengan lebih giat sehingga tujuan instansi akan mudah tercapai.

c. Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja baik sebanyak 92 responden (79,3%), produktivitas kerja cukup sebanyak 18 responden (15,5%) dan produktivitas kerja kurang sebanyak 6 responden (5,2%). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagian besar memiliki produktivitas kerja baik diikuti dengan produktivitas kerja yang cukup dan rendah. Menurut Hasibuan (2016), produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Adanya peningkatan

efisiensi (waktu-bahan-tenaga), sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya dapat membuat produktivitas meningkat.

Sedangkan Sinungan (2014) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja responden diperoleh disiplin sebanyak 98 responden (84,5%) terdiri dari produktivitas kerja baik sebanyak 90 responden (77,6%), produktivitas kerja cukup sebanyak 7 responden (6%) dan produktivitas kerja kurang sebanyak 1 responden (0,9%), sedangkan disiplin kerja yang kurang disiplin diperoleh sebanyak 18 responden (15,5%) terdiri dari produktivitas kerja cukup sebanyak 11 responden (9,5%), produktivitas kerja kurang sebanyak 5 responden (4,3%) dan produktivitas kerja baik sebanyak 2 responden (1,7%).

Hasil analisis dengan uji statistik *chi-square*, tingkat kepercayaan 95% (α 0,05) diperoleh nilai probabilitas (*P-value* = 0,000 < α 0,05, menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan nilai koefisien kontingensi sebesar 0,59 dengan demikian memiliki kekuatan hubungan yang sedang.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2009) dalam Labudo (2013), disiplin yaitu suatu sikap

menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwirja (2002 dalam Labudo, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berasumsi bahwa dengan adanya peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruauw dkk (2015) dengan judul Suatu Studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maydina dan Abdulrahman (2020), terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Lintas Mediatama Bandung.

Hal yang dapat diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya karena ciri utama dari disiplin adalah keteraturan dan ketertiban. Berbagai usaha perlu dilakukan organisasi agar seluruh pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pentingnya kerja organisasi secara keseluruhan sangat tergantung kepada kinerja masing-masing pegawai secara perorangan, idealnya adalah masing-masing pegawai mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan benar sehingga semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan terciptalah pelayanan yang berkualitas (Siswanto dalam Ruauw dkk, 2015).

b. Hubungan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja responden diperoleh semangat sebanyak 99 responden (85,3%) terdiri dari produktivitas kerja baik sebanyak 88 responden (75,9%), produktivitas kerja cukup sebanyak 8 responden (6,9%) dan produktivitas kerja kurang sebanyak 3 responden (2,6%), sedangkan semangat kerja yang kurang semangat diperoleh sebanyak 17 responden (14,7%) terdiri dari produktivitas kerja cukup sebanyak 10 responden (8,6%), produktivitas kerja baik sebanyak 4 responden (3,4%) dan produktivitas kerja kurang sebanyak 3 responden (2,6%).

Hasil analisis dengan uji statistik *chi-square*, tingkat kepercayaan 95% (α 0,05) diperoleh nilai probabilitas (P -value = 0,000 < α 0,05, menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan nilai koefisien kontingensi sebesar 0,49, dengan demikian memiliki kekuatan hubungan yang sedang. Purwanto (2005 dalam Shannon 2015) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan seseorang untuk bekerjasama melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berasumsi bahwa dengan adanya peningkatan semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amelia R. Musak, dkk (2015) dan didukung oleh penelitian Weri Sanjaya (2015), semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja, yang

berarti bahwa dengan meningkatnya semangat kerja seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat yang ditandai dengan hasil pekerjaan sesuai atau melebihi tujuan yang diharapkan perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pangkey (2013) menyebutkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan artinya setiap kali terjadi perubahan semangat kerja dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga diperlukan kondisi psikologis yang baik dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diharapkan dapat mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja Zainudin (2001 dalam Dunggio, 2013) adalah sebagai berikut : 1) Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan; 2) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan; 3) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama; 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi, adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain semangat, disiplin kerja dan kompensasi yang diperoleh dari perusahaan. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika

didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Peningkatan produktivitas kerja mengutamakan semangat kerja yang tinggi/positif merupakan faktor yang berpengaruh berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja. Faktor yang 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 (Labudo, 2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagian besar dikategorikan disiplin.
2. Semangat Kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagian besar dikategorikan semangat.
3. Produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagian besar baik.
4. Terdapat hubungan yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
5. Terdapat hubungan yang signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Dari apa yang sudah dibahas dalam bab pembahasan di atas, maka penulis merumuskan beberapa pemikiran dalam bentuk saran, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam hal disiplin kerja, semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide-ide atau konsep-konsep baru dalam rangka pengembangan ilmu terutama bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Disiplin kerja Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu diupayakan agar pegawai ASN lebih baik dalam hal waktu kerja, tanggung jawab kerja dan perputaran pegawai menjadi lebih baik dan semangat kerja, instansi perlu mengupayakan agar pegawai lebih konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga sesuai dengan waktu yang disediakan serta kelancaran dalam pekerjaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dunggio, M. 2013. *Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 523-533
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen*. Edisi II. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Sayuti. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Musak, Amelia, dkk. 2016. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado*. Jurnal Administrasi Publik.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Ghalia, Jakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pangkey, Max. 2013. *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang*. Jurnal Ilmu Administrasi.
- Puspitawati, Ayu. dkk. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas*

- Kerja Karyawan pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar.* Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Ruauw, Astria C.N., dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai* (Studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanen Kota Manado. Jurnal Administrasi Publik UNSRAT.
- Sanjaya, Weri. 2015. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor UPT – BPP.* Balai Penyuluhan Pertanian Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*: Mandar Maju, Bandung.
- Shannon Cecilia Y. Assagaf Lucky O.H. Dotulong, 2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.* Jurnal EMBA 649 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 639-649
- Singodimedjo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana.* Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Siswanto.H.B. 2007. *Pengantar Manajemen.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi.* Manggu Media, Bandung.
- Subarjo. 2015. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada CV. Granada,* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Optimum, Vol. 5 No. 2, 2015 ISSN 1411-6022.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Non Parametrik.* CV. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2014. *Statistik untuk Penelitian.* Cetakan ke-24. Alfabeta, Bandung.
- Sunarto. 2003. *Manajemen Pemasaran.* BPFE-UST, Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia.* CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana, Jakarta.
- Westra, Pariata. 1980. *Manajemen Personalia.* Liberty, Yogyakarta.
- Yuniarsih, Tjujtu dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta. Bandung.