

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT MEDAN PERJUANGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH:

NAMA : RANI MUHERJI SIREGAR
NPM : 1705160083
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 28 Agustus 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RANI MUHERJI SIREGAR
NPM : 1705160083
Program Studi : MANEJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN PERJUANGAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. Dr. JUERIZEN, SE, M.Si)

(RONI PARLINDUNGAN, SE. M.M.)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si) (Assoc. Prof. DR. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : RANI MUHERJI SIREGAR
NPM : 1705160083
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA
DAN PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
MEDAN PERJUANGAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

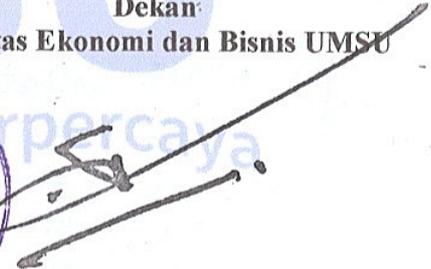
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)




(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rani Muherji Siregar
NPM : 1705160083
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan

Item	LBM di sempurnakan Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	LBM di sempurnakan di buat seperti di mulai dari variabel] Luzan di perbaiki		J
Bab 2	Landasan teori di tambahi		J
Bab 3	variabel di perbaiki		J
Bab 4	Hasu hipotesis di kaitkan dengan penelitian terdahulu dengan naran hasil penelitian		J
Bab 5	Penelitian sesuai jurnal (gab umma) dan soalain dengan hasil penelitian		J
Daftar Pustaka	tambahi buku dosen PEB di isi 6 (3 buku dan jurnal)		J
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan Memenuhi syarat utk di ajukan dan skripsi	21/8/21	J

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RANI MUHERJI SIREGAR
NPM : 1705160083
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA
DAN PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
MEDAN PERJUANGAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 02 Sep 2021

Yang membuat pernyataan



RANI MUHERJI SIREGAR

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN PERJUANGAN

RANI MUHERJI SIREGAR

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : diniramadhani98@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Camat Medan Perjuangan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Camat Medan Perjuangan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 51 orang pegawai kantor Camat Medan Perjuangan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pengawasan, Semangat Kerja

ABSTRACT

*THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND SUPERVISION ON
EMPLOYEE SPIRIT AT THE OFFICE OF THE CAMAT OF MEDAN
STRUGGLE*

RANI MUHERJI SIREGAR

*faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email : diniramadhanii98@gmail.com*

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, work discipline and supervision on employee morale at the Medan Perjuangan sub-district office either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Medan Perjuangan sub-district office. The sample in this study used a saturated sample of 51 employees of the Medan Perjuangan sub-district office. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously leadership, work discipline and supervision have a significant effect on the morale of the employees of the Medan Perjuangan sub-district office

Keywords: Leadership, Work Discipline, Supervision, Work Spirit

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahrabbi'l'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan prposal ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Perjuangan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Sahlan Siregar dan Ibunda Julia Naibaho tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi..
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E.,M.Siselaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Kakak Sri Rahayu Siregar, Intan Permatasari Siregar abang Ibrahim Hasan Siregar dan adek Rahmat Hidayat Siregar, Sarbaini Husein Siregar, Anggi Libiana Siregar yang telah turut membantu penulis baik selama masa pelaksanaan kuliah maupun dalam penyusunan skripsi ini
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruhstaff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman- teman peneliti yang ada di kelas B Manajemen pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2017.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2021

Penulis

RANI MUHERJI SIREGAR
NPM:1705160083

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Semangat Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja	9
2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Semangat Kerja	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	11
2.1.1.4 Indikator-indikator Semangat Kerja	12
2.1.2 Kepemimpinan	14
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	14
2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Kepemimpinan	15
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	16
2.1.2.4 Indikator-indikator Kepemimpinan	18
2.1.3 Disiplin Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	21
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja	24
2.1.4 Pengawasan	26
2.1.4.1 Pengertian Pengawasan	26
2.1.4.2 Tujuan Pengawasan	26
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	27
2.1.4.4 Indikator Pengawasan	29
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.3 Hipotesis Penelitian	36

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Definisi Operasional	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	43

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	49
4.2 Analisis Data	55
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.2.2 Regresi Linier Berganda	58
4.2.3 Pengujian Hipotesis	60
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	63
4.2.5 Pembahasan.....	64

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	71

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Semangat Kerja
Tabel 3.2	Indikator Kepemimpinan
Tabel 3.3	Indikator Disiplin Kerja
Tabel 3.4	Indikator Pengawasan
Tabel 3.5	Waktu Penelitian
Tabel 3.6	Rincian Konvensi Pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan....
Tabel 3.7	Penentuan Strata Sampel
Tabel 3.8	Skala Likert.....
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Semangat Kerja.....
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....
Tabel 3.12	Hasil Uji Validitas Pengawasan.....
Tabel 3.13	Hasil Uji Reabilitas
Tabel 4.1	Kriteria Jawaban Responden.....
Tabel 4.2	Karakteristik Responden.....
Tabel 4.3	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Responden Variabel Pengawasan.....
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas
Tabel 4.8	Hasil Regresi Linier Berganda.....
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....
Tabel 4.10	Hasil Uji Simultan (Uji F)
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji T	
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi didalam mencapai sasarannya. Dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun sebagai bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerja sama serta berkomunikasi secara aktif. Untuk menjalankan semua itu sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan motivasi yang mendukung untuk dapat memberikan semangat kerja yang tinggi kepada karyawannya (Hasibuan, 2016).

Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dalam sikap positif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah semangat kerja karyawan harus menjadi perhatian bagi seluruh pimpinan organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut dimasa yang akan datang.

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kesadaran anggota akan tujuan organisasi, kepemimpinan yang menyenangkan, hubungan antar manusia dalam organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkatkan atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian (Danim, 2007).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (Gorda, 2008).

Pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk semangat kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen, 2017).

Selain itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya (Arianty, 2015).

Masalah-masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah pimpinan masih kurang memperhatikan proses kerja pegawainya, dimana pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya. Selain itu, pimpinan kurang memberikan pengarahan serta motivasi terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Untuk dapat mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan serta motivasi dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback (umpan balik) terhadap kedisiplinan pegawai yaitu dengan memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya (Rizal & Radiman, 2019).

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015).

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan di Kantor Camat Medan Perjuangan yang selalu menerapkan disiplin kerja kepada setiap pegawainya, namun dalam penerapan disiplin tersebut masih ditemui masalah seperti terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya, diantaranya datang ke kantor tidak tepat waktu,

sering tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan setiap hari, dalam melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja sering menyalahgunakan fasilitas-fasilitas kantor. Misalnya, penyalahgunaan internet untuk facebook, twitter, bermain game dan download, penyalahgunaan mobil atau kendaraan kantor untuk bepergian di luar keperluan kantor. Seringnya meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja hanya untuk sekedar makan dan ngobrol dikantin, seringnya tidak tepat waktu dalam kembali ke kantor pada saat jam istirahat telah habis.

Selain kepemimpinan dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah pengawasan. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Hasibuan, 2016).

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga

fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan. (Rizal & Radiman, 2019)

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan disiplin kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. (Hasibuan, 2016)

Masalah yang berkaitan dengan pengawasan pada Kantor Camat Medan Perjuangan yaitu kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan secara berjenjang oleh atasan kepada bawahan, di mana masih terdapat pegawai melakukan kegiatan lain pada jam kerja yang dapat mengganggu aktivitas pekerjaan seperti adanya pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja seperti menggunakan komputer untuk melihat media sosial. Dimana pengawasan yang dilakukan pimpinan yaitu dengan pemasangan cctv diare kantor.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena diatas perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Perjuangan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan maka ditemukan identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya semangat kerja pegawai, terlihat dari pegawai yang hanya terlihat diwaktu absen saja tanpa masuk ke ruang kerja.

2. Kurangnya pengarahan dari pemimpin dimana pemimpin kurang memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik kepada pegawai
3. Kurangnya disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor.
4. Kurangnya pengawasan dari pimpinan yang menyebabkan pegawai kurang disiplin dalam bekerja sehingga semangat kerja pegawai menurun.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas, maka penulis hanya membatasi pada masalah semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan dilihat dari beberapa faktor yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan?
3. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta segala kegiatannya dan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi organisasi.
 - b. Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama dimasa-masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Kantor Camat Medan Perjuangan untuk memperbaiki kepemimpinan, disiplin kerja, pengawasan dan semangat kerja pegawai agar dapat lebih baik.

b. Sebagai informasi dan evaluasi kebijakan Camat khususnya Kantor Camat Medan Perjuangan di dalam upaya mencapai tujuan dengan dukungan sumber daya yang optimal.

3. Bagi Penulis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, disiplin kerja, pengawasan dan semangat kerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Semangat Kerja

2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama

Menurut (Handoko, 2013) semangat kerja yang menggambarkan suatu perasaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya merasa senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya, serta ramah dengan satu sama lainnya.

Selanjutnya menurut (Malik, 2016) semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu pula setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktifitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi.

Sedangkan (Agustini, 2017) menyatakan semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerja sama, berdisiplin

dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.

Jadi, dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan, bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan-kekeliruan serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.1.2 Manfaat Dan Tujuan Semangat Kerja

Setiap kantor harus berusaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya semaksimal mungkin, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Hal ini penting sebab dengan dana dan kemampuan yang terbatas kita harus memilih cara yang tepat untuk dapat meningkatkan semangat kerja, baik yang bersifat materiil maupun non materiil.

Ada beberapa manfaat semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan menurut (Tohardi, 2011) adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena

seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.

4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut (Nitisemito, 2010) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik. Sehingga instansi atau organisasi perlu menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi, akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga rendah.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi atau suasana yang merupakan sikap mental individu maupun kelompok yang sangat ingin diperhatikan keinginan pegawai tersebut untuk mengembangkan diri, balas jasa, kondisi dan suasana.

Menurut (Sofianty & Pramudita, 2007) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ada dua, yaitu:

1. Faktor dari dalam diri

Semangat kerja yang datang dari dalam diri biasanya lebih kuat pengaruhnya. Semangat ini mendorong seseorang untuk bekerja giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi kerja.

2. Faktor lingkungan

Semangat kerja yang datangnya dari luar atau dari lingkungan juga dapat berpengaruh pada prestasi kerja. Jika lingkungan kita mendukung maka semangat kerja bisa tinggi. Begitu pula sebaliknya. Jika lingkungan luar tidak mendukung. Maka semangat kerja bisa menurun atau bahkan tidak ada sama sekali. Akibatnya pekerjaan itu dilakukan dengan sangat terpaksa.

Sedangkan menurut (Agustini, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyangkut kepuasan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja.
2. Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Menyangkut kepuasan pribadi seperti kebanggan pekerja atau pekerjaanya, perasaan telah diberlakukan dengan baik, dan kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja.

2.1.1.4 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki

semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2010) semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya.

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.

3. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.

4. Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

5. Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan.

6. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

Sedangkan menurut (As'ad, 2011) juga mengatakan bahwa ada empat indikator yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Kedisiplinan kerja, yaitu usaha untuk mematuhi peraturan yg dikeluarkan organisasi untuk dilaksanakan oleh pegawai.
2. Ketelitian kerja, yaitu sejauh mana pegawai mempunyai rasa kecermatan kerja, sehingga kesalahan dalam berkerja mejadi sangat rendah.
3. Kegairahan kerja, yaitu adanya keinginan yg tinggi dari pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Kerajinan kerja, yaitu pegawai dalam mengemban tugas-tugas dan tanggung jawab mempunyai rasa kesungguhan berusaha.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Rivai, 2014) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan

pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Sekanjutnya menurut (Sutrisno, 2010) kepemimpinan adalah suatu proseskegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan Kepemimpinan

Sudah seharusnya bila kepemimpinan di dalam organisasi memberikan tujuan dan manfaat organisasi. Organisasi berhak mendapatkan yang telah diperbuat seorang pemimpin dengan kepemimpinannya. Karena pemimpin adalah tokoh sentral, maka pemimpin menjadi pusat perhatian. Untuk itu, seluruh pihak akan berhadap penuh kepada pemimpinnya untuk member hasil maksimal.

Menurut (Timotius, 2016), tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepastian arah dan tujuan

Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

2. Kebanggaan

Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya

3. Kepercayaan

Kepemimpinan hendaknya bisa member kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

Selain itu menurut (Rumanti, 2005) tujuan kepemimpinan terbagi menjadi dua yaitu:

1. Interaksi kelompok yang konsisten
2. Menyelesaikan persoalan

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Davis, Keith, & Newstrom, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut (Sutikno, 2014) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1. Keahlian dan pengetahuan..

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seseorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang terjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menurut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan sikap dan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin.

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalubersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalin kepemimpinannya.

4. Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

2.1.2.4 Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut (Handoko, 2013) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsidasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

Selanjutnya menurut (Thoha, 2013) beberapa indikator kepemimpinan yaitu:

1. Eksekutif.

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seseorang manajer mempergunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenal perbedaan diantara individu, dan berkeinginan mempergunakan tim dalam manajemen.

2. Pecinta pengembangan.

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas –tugas pekerjaan. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implisit terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, dan sangat memperhatikan terhadap pengembangan mereka sebagai seorang individu.

3. Otokratis.

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan perhatian dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidakegangan di pihak lain.

4. Birokrat.

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan kontrol situasi secara teliti.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris

atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.4 Pengawasan

2.1.4.1 Pengertian Pengawasan

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya diambil tindakan korektif yang diperlukan

Menurut (Handoko, 2015) pengawasan merupakan suatu proses untuk menjaga agar tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Selanjutnya menurut (Kadarisman, 2013) pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yaitu untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Situmeang, 2017) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses atau langkah pencegahan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan pengawasan adalah suatu proses pemeriksaan untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

2.1.4.2 Tujuan Pengawasan

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya.

Tujuan pengawasan menurut (Adisasmita, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Sedangkan menurut (Sukartana, 2011) tujuan pengawasan adalah:

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang ditetapkan dalam rencana.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Dalam organisasi pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin suatu pekerjaan dapat berjalan sesuai perencanaan yang telah ditetapkan demi

tercapainya tujuan sehingga pimpinan yang mengawasi memiliki tugas untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi, dengan itu pengawasan yang tepat dapat dilihat dari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan.

Menurut (Handoko, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang mempengaruhi pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi

2. Perubahan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih format dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

3. Kesalahan-kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Bilamana manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggungjawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang

telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Sedangkan menurut (Reksohadiprojo & Gitosudarmo, 2010) mengemukakan bahwa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, antara lain:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik diluar maupun dari dalam organisasi
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Pengawasan

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator pengawasan bermakna ukuran dari pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya.

Menurut (Handoko, 2015), mengemukakan indikator pengawasan yang baik adalah:

1. Akurat, Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena apabila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.
3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-

penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan fatal.

4. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
5. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
8. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard an tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

Sedangkan menurut (Siagian, 2014) indikator pengawasan dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu:

1. Nilai strategis
2. Objektifitas

3. Luwes
4. Pola organisasi
5. Efisien
6. Paham

2.2 Kerangka Konseptual

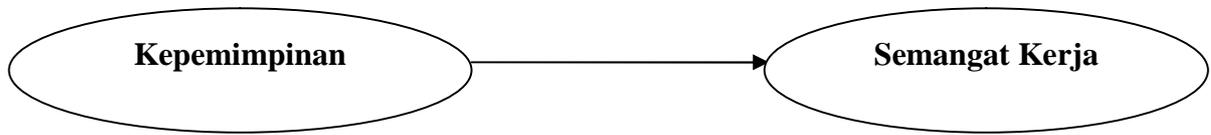
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam mengkoordinasikan semua sumber daya dan kemampuan menjadi kekuatan yang efektif sehingga menghasilkan suatu kesatuan yang dapat menghasilkan setiap kegiatan secara optimal (Jufrizen & Lubis, 2020). Menurut (Handoko, 2013) menyatakan: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, efektivitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.”

Hasil penelitian (Marpaung, 2013) menyimpulkan bahwa: “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian”. Hasil penelitian (Priatna & Ferdiansyah, 2015) menyimpulkan bahwa: tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif. Artinya, semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semangat kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bogor akan meningkat. (Mursalin, 2019) menyatakan bahwa: “terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang”.

Setiap pemimpin seharusnya melindungi seluruh potensi yang ada dibawah pimpinannya, pemimpin berfungsi untuk mengendalikan kekuasaan serta

mengayomi secara arif dan bijaksana. Adapun pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

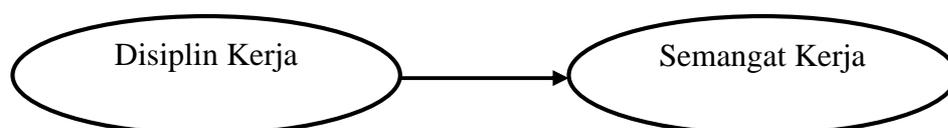
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja

disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020). Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan (Hasibuan, 2016) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Menurut (Langga, 2019) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “Disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor kesyahbandar dan otoritas pelabuhan kelas II samarinda”. (Tumanggor et al., 2020) menyatakan bahwa: “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi, dimana semakin baik disiplin kerja maka semangat kerja juga akan semakin tinggi”.

(Susanti et al., 2018) menyatakan bahwa: “disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja dosen UMSB”. (Sucipto, 2016) menyatakan bahwa: “disiplin kerja berhubungan dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota”. (Mursalin, 2019) menyatakan bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang



Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja

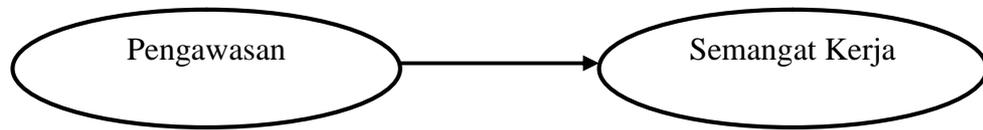
2.2.3 Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya dilakukan (Farisi, 2016).

Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menumbuhkan semangat kerja pegawai.

Menurut (Arruan, 2016) menyimpulkan bahwa: “Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Kutai Timur”. (Arina, 2015) dalam jurnalnya menyimpulkan

bahwa: “pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru.”. (Waidah, 2019) menyimpulkan bahwa: :pengawasanberpengaruh terhadap semangat kerja.



Gambar 2.3. Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim kerja dan suasana kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tujuan tinggi sehingga pegawai tersebut akan lebih giat untuk melakukan pekerjaan yang pada akhirnya kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat (Kasrini, Paramita, & Minarsih, 2016)

Salah satu tugas pimpinan adalah memotivasi kerja karyawan, seorang manajer harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina bawahan dengan baik, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis (Hasibuan, 2016)

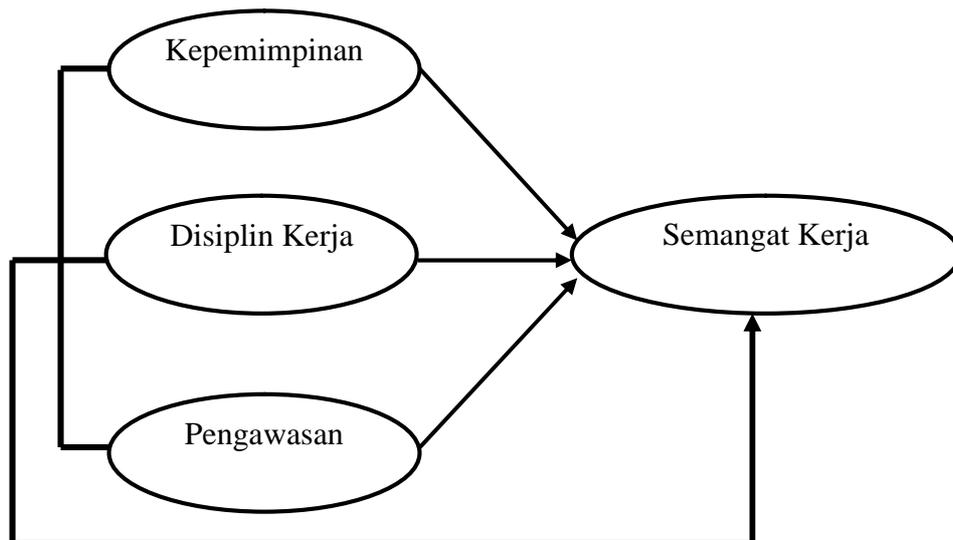
Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja

pegawai. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin adalah motor penggerak bagi seluruh sumber daya suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, hendaknya memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh pegawai yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan yang baik tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang menyenangkan pegawai, tidak bersifat egois, dan mampu menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya sehingga menumbuhkan semangat kerja pegawai (Siswanto, 2014).

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menumbuhkan semangat kerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap semangat kerja dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.
3. Ada pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.
4. Ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Perjuangan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *asosiatif* untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket, data yang di kumpulkan disajikan dalam bentuk kuantitatif. Disini peneliti juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai model data untuk pengolahan nantinya. Data yang peneliti gunakan diperoleh melalui responden yang nantinya memberikan pendapat/persepsi mereka didalam instrument penelitian yang dibuat.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik

Tabel 3.1 Indikator Semangat

No	Indikator
1	Kedisiplinan kerja
2	Ketelitian kerja
3	Kegairahan kerja
4	Kerajinan kerja

Sumber: (As'ad, 2011)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan, ini artinya individu tidak harus menjadi pemimpin formal untuk memimpin orang. Peran pemimpin formal dalam mencapai keberhasilan organisasi

Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Kebutuhan
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan
6	Kreatif

Sumber: (T H Handoko, 2013)

3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Tata terhadap peraturan perusahaan
3	Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan
4	Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan

Sumber: (Sutrisno, 2010)

4. Pengawasan (X3)

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa : “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.” Populasi penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Kantor Camat Medan Perjuangan yang berjumlah 51 orang.

Berikut ini adalah data jumlah pegawai yang terdapat pada kantor Camat Medan Perjuangan

Tabel 3.6 Data Data Jumlah Pegawai Yang Terdapat Pada Kantor Camat Medan Perjuangan

No	Bagian biro	Jumlah pegawai
1	Camat	1
2	Secam	1
3	Bagian Keuangan	4
4	Bagian Umum	11
5	Fungsional	21
6	Bagian Penram	9
7	Tata Pemerintahan	6
8	PMK	8
Jumlah		51

Sumber : Camat Medan Perjuangan

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan selain dari camat dan sekretaris camat yang

berjumlah 51 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara.

1. Wawancara (interview) yaitu, melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu pada pegawai kantor camat Medan Perjuangan.

2. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada diperusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta data yang ada dilokasi penelitian.

3. Quisioner (angket)

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada pegawai kantor camat Medan Perjuangan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.7 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan *hitung* bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018) untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *t hitung* dengan *t table*. Jika *t hitung* lebih

besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig* (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig* (2 tailed) ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig* (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Semangat Kerja (Y)	Y1.1	0.306 > 0,279	0.029 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.673 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.780 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.673 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.5	0.796 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.6	0.783 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.7	0.796 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.8	0.783 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.765 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.843 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.630 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.843 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.825 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.816 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.816 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.731 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.816 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.605 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X1.11	0.784 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X1.12	0.783 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.797 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.701 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.797 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.848 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.643 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.848 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.267 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.357 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Pengawasan (X3)	X3.1	0.768 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.768 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.729 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.4	0.768 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.5	0.729 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.6	0.657 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.7	0.713 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.8	0.729 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.9	0.657 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.10	0.368 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.11	0.585 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.12	0.768 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.13	0.431 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.14	0.690 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.15	0.652 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.16	0.491 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.17	0.491 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.18	0.690 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.19	0.491 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid
	X3.20	0.491 > 0,279	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
- $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

Tabel 3.12 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	0.855	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0.932		Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.824		Reliabel
Pengawasan (X3)	0.916		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y	= semangat kerja
X1	= kepemimpinan
X2	= Disiplin Kerja
X2	= pengawasan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015)

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel

independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

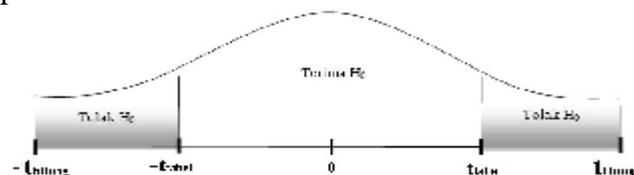
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian:

1. $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2018)

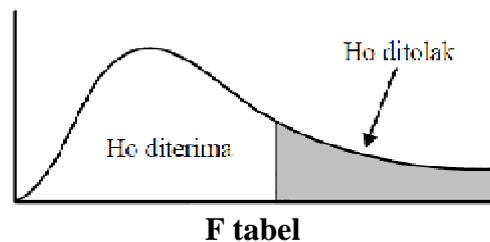
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), 20 pernyataan untuk variabel pengawasan (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel semangat kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 orang pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot -penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 51 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	20	39,22
Wanita	31	60,78
Total	51	100
Jenjang Pendidikan :		
S2	4	7,84
S1	42	82,35
D3	5	9,80
Total	51	100

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin dan jenjang pendidikan. Jika dilihat dari jenis kelamin responden wanita lebih banyak dari pria yaitu pria 31 responden (60,78%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 42 responden (82,35%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pendidikan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Semangat Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel semangat kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Semangat Kerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	31.4	35	68.6	0	0	0	0	0	0	51	100%
2	10	19.6	30	58.8	8	15.7	3	5.9	0	0	51	100%
3	7	13.7	36	70.6	6	11.8	2	3.9	0	0	51	100%
4	10	19.6	30	58.8	8	15.7	3	5.9	0	0	51	100%
5	11	21.6	8	74.5	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
6	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%
7	11	21.6	38	74.5	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
8	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 68.6%.
2. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
3. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan instansi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 70.6%.
4. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
5. Jawaban responden tentang sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
6. Jawaban responden tentang berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.
7. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
8. Jawaban responden tentang menjalankan pekerjaan sesuai dengan posisi saya dikantor, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.

4.1.3.2 Kepemimpinan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	17.6	30	58.8	9	17.6	3	5.9	0	0	51	100%
2	7	13.7	36	70.6	6	11.8	2	3.9	0	0	51	100%
3	10	19.6	30	58.8	8	15.7	3	5.9	0	0	51	100%
4	7	13.7	36	70.6	6	11.8	2	3.9	0	0	51	100%
5	9	17.6	30	58.8	8	15.7	4	7.8	0	0	51	100%
6	11	21.6	38	74.5	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
7	11	21.6	38	74.5	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
8	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%
9	11	21.6	38	74.5	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
10	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%
11	5	9.8	43	84.3	3	5.9	0	0	0	0	51	100%
12	8	15.7	33	64.7	2	3.9	8	15.7	0	0	51	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pimpinan mampu memberikan arahan kepada bawahannya didalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan mampu merangkul seluruh pegawai disaat terjadi perselisihan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 70.6%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan menuntut pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.

4. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memperhatikan prestasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 70.6 %.
5. Jawaban responden tentang pimpinan mampu berfikir kreatif, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan mempunyai daya nalar dan intelegensi yang cerdas, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.
9. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin instansi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
10. Jawaban responden tentang dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.
11. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki inisiatif untuk mengembangkan kegiatan kerja untuk hasil yang lebih baik, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 84.3%.

12. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki inisiatif yang tinggi ketika target tidak tercapai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 64.7%.

4.1.3.3 Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	15,7	27	52,9	14	27,5	2	3,9	0	0	51	100%
2	11	21,6	38	74,5	0	0	2	3,9	0	0	51	100%
3	8	15,7	27	52,9	14	27,5	2	3,9	0	0	51	100%
4	7	13,7	36	70,6	6	11,8	2	3,9	0	0	51	100%
5	10	19,6	30	58,8	8	15,7	3	5,9	0	0	51	100%
6	7	13,7	36	70,6	6	11,8	2	3,9	0	0	51	100%
7	13	25,5	32	62,7	6	11,8	0	0	0	0	51	100%
8	9	17,6	40	78,4	2	3,9	0	0	0	0	51	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.
2. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 74.5%.
3. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.

4. Jawaban responden tentang selalu mengikuti apel, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 70.6%.
5. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
6. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisi lainnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 70.6%.
7. Jawaban responden tentang akan menaati norma norma yang berlaku dikantor, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 62.7%.
8. Jawaban responden tentang berusaha mengikuti norma norma yang berlaku, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 78.40%.

4.1.3.3 Pengawasan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengawasan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	21.6	38	74.5			2	3.9	0	0	51	100%
2	11	21.6	38	74.5			2	3.9	0	0	51	100%
3	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%
4	11	21.6	38	74.5			2	3.9	0	0	51	100%
5	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%
6	5	9.8	43	84.3	3	5.9	0	0	0	0	51	100%
7	8	15.7	33	64.7	2	3.9	8	15.7	0	0	51	100%

8	8	15.7	27	52.9	14	27.5	2	3.9	0	0	51	100%
9	5	9.8	43	84.3	3	5.9	0	0	0	0	51	100%
10	16	31.4	35	68.6	0	0	0	0	0	0	51	100%
11	10	19.6	30	58.8	8	15.7	3	5.9	0	0	51	100%
12	11	21.6	38	74.5	0	0	2	3.9	0	0	51	100%
13	13	25.5	32	62.7	6	11.8	0	0	0	0	51	100%
14	15	29.4	31	60.8	1	2.0	4	7.8	0	0	51	100%
15	15	29.4	26	51.0	9	17.6	1	2.0	0	0	51	100%
16	9	17.6	40	78.4	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
17	9	17.6	40	78.4	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
18	15	29.4	31	60.8	1	2.0	4	7.8	0	0	51	100%
19	9	17.6	40	78.4	2	3.9	0	0	0	0	51	100%
20	9	17.6	40	78.4	2	3.9	0	0	0	0	51	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan secara rutin dan setiap saat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
2. Jawaban responden tentang dalam mengawasi pekerjaan pegawai, pimpinan dibantu dengan CCTV, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
3. Jawaban responden tentang instansi melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.
4. Jawaban responden tentang instansi melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
5. Jawaban responden tentang pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.

6. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh dan berlaku adil, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 84.3%.
7. Jawaban responden tentang proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian divisi kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 64.7%.
8. Jawaban responden tentang pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti instansi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 52.9%.
9. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 84.3%.
10. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan secara bertahap, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 68.6%.
11. Jawaban responden tentang atasan memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 58.8%.
12. Jawaban responden tentang atasan memberikan sanksi jika melanggar peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 74.5%.
13. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan sesuai standar yang obyektif, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 62.7%.

14. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 60.8%.
15. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan secara fleksibel oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentasi 51.0%.
16. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terlalu ketat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 78.4%.
17. Jawaban responden tentang pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 78.4%.
18. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 60.8%.
19. Jawaban responden tentang dengan adanya pengawasan hasil kerja saya lebih baik sebelumnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 78.4%.
20. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan dapat di terima setiap pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 78.4%.

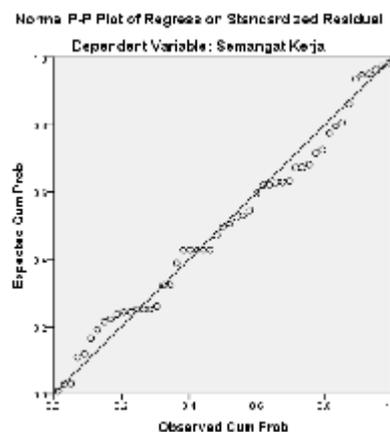
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala linear atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.198	4.158
	Disiplin Kerja	.194	4.606
	Pengawasan	.173	3.778

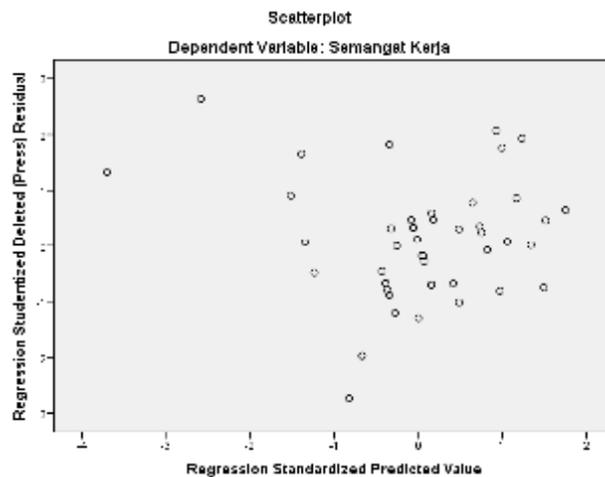
a. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar $0.198 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.158 < 5$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.194 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.606 < 5$. Variabel pengawasan memiliki nilai tolerance sebesar $0.173 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.778 < 5$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan

analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, pengawasan dan satu variabel dependen yaitu semangat kerja

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.197	1.278		-.154	.878
	Kepemimpinan	.326	.056	.541	5.816	.000
	Disiplin Kerja	.323	.103	.299	3.143	.003
	Pengawasan	.080	.034	.164	2.339	.024

a. Dependent Variable: semangat kerja

Dari tabel 4.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -0.197
2. Kepemimpinan = 0,326
3. Disiplin kerja = 0,323
4. Pengawasan = 0,080

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -0,197 + 0,326_1 + 0,323_2 + 0,080_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -0.197 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kepemimpinan disiplin kerja dan pengawasan diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari semangat kerja adalah sebesar -0.197.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,326 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan meningkat, maka semangat kerja meningkat sebesar 0,326 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,323 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka semangat kerja meningkat sebesar 0,323 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,080 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengawasan meningkat, maka semangat kerja meningkat sebesar 0,0780 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.197	1.278		-.154	.878
	Kepemimpinan	.326	.056	.541	5.816	.000
	Disiplin Kerja	.323	.103	.299	3.143	.003
	Pengawasan	.080	.034	.164	2.339	.024

a. Dependent Variable: semangat kerja

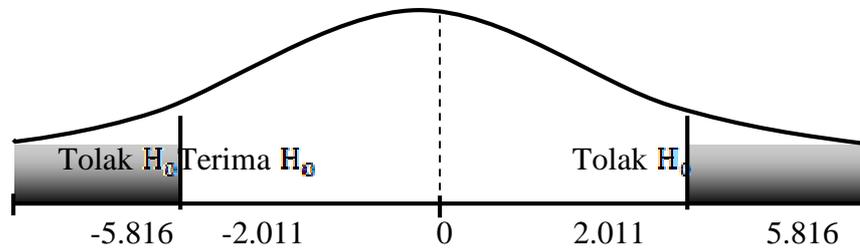
Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap semangat kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$

dengan nilai t untuk $n = 51 - 3 = 48$ adalah 2.011 $t_{hitung} = 5.816$ dan $t_{tabel} = 2.011$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

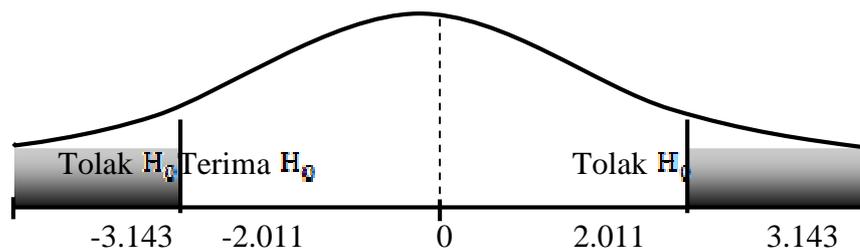
H_0 diterima jika : $-2.011 \leq t_{hitung} \leq 2.011$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.011$ atau $-t_{hitung} < -2.011$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 5.816 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap semangat kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 51 - 3 = 48$ adalah 2.011 $t_{hitung} = 3.143$ dan $t_{tabel} = 2.011$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

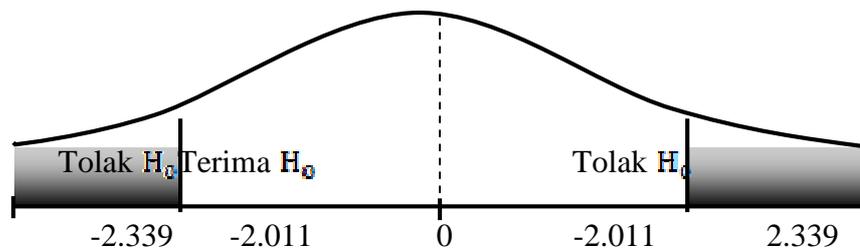
H_0 diterima jika : $-2.011 \leq t_{hitung} \leq 2.011$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.011$ atau $-t_{hitung} < -2.011$

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 3.143 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.003 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.

3. Pengaruh Pengawasan (X3) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap semangat kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 51 - 3 = 48$ adalah 2.011 $t_{hitung} = 2.339$ dan $t_{tabel} = 2.011$



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2.011 \leq t_{hitung} \leq 2.011$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.011$ atau $-t_{hitung} < -2.011$

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah 2.339 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.024 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji F

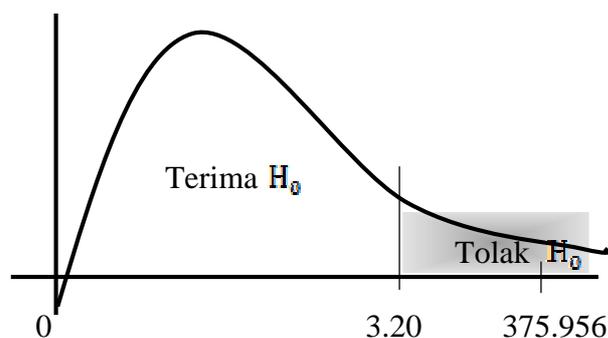
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	697.898	3	232.633	375.956	.000 ^b
	Residual	29.082	47	.619		
	Total	726.980	50			

a. Dependent Variable: Semangat kerja
b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 51 - 3 - 1 = 47$$

$$F_{\text{hitung}} = 375.956 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.20$$



Gambar 4.5 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 375.956 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($375.956 > 3.20$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja

dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.957	.78662
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Semangat kerja				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.960 \times 100\%$$

$$= 96\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.960 yang berarti 96% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan disiplin kerja dan pengawasan sebesar 967% untuk mempengaruhi variabel semangat kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 96\% = 4\%$. hal ini menunjukkan 4% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian semangat kerja.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Camat Medan Perjuangan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 5.816 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan, dimana sikap pemimpin yang memberikan arahan serta motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pemimpin selalu merespon baik atas hasil kerja pegawai sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang diterimanya dengan demikian maka pegawai akan merasa lebih senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam mengkoordinasikan semua sumber daya dan kemampuan menjadi kekuatan yang efektif sehingga menghasilkan suatu kesatuan yang dapat menghasilkan setiap kegiatan secara optimal (Jufrizen & Lubis, 2020). Menurut (Handoko, 2013) menyatakan: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, efektivitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.”

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin adalah motor penggerak bagi seluruh sumber daya suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, hendaknya memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh pegawai yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan yang baik tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang menyenangkan pegawai, tidak bersifat egois, dan mampu menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya sehingga menumbuhkan semangat kerja pegawai (Siswanto, 2014).

Salah satu tugas pimpinan adalah memotivasi kerja karyawan, seorang manajer harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina bawahan dengan baik, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis (Hasibuan, 2016)

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para pegawai. Hal itu penting, sebab dengan

semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil suatu tindakan yang lebih dini. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam organisasi dapat dilihat dari beberapa indikasi. (Siswanto, 2014)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (R Marpaung, 2013) dan (Siswanto, 2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Camat Medan Perjuangan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 3.143 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.003 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan, dimana dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam kantor tersebut, akan menjadikan kantor itu menjadi maju. Ksetiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam kantor tersebut

walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik

Disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Yusnandar et al., 2020). Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan (Hasibuan, 2016) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan. Hal ini berarti apabila Disiplin Kerja meningkat maka Semangat kerja pegawai meningkat, sebaliknya apabila Disiplin Kerja menurun maka Semangat kerja pegawai menurun (Jufri, Hastari, & Wahyudi, 2020)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Langga, 2019), (Tumanggor et al., 2020), (Susanti et al., 2018), (Sucipto, 2016) dan (Mursalin, 2019) menyimpulkan bahwa “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Camat Medan Perjuangan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah 2.339 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.011 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.024 <$

0.05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan, dimana dengan pengawasan yang efektif dilakukan oleh pimpinan maka pegawai akan merasa senang dan nyaman atas sikap pimpinan sehingga semangat kerja pegawai akan semakin tumbuh. Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menumbuhkan semangat kerja pegawai.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya dilakukan (Farisi, 2016).

Pengawasan berpengaruh terhadap semangat kerja, dengan adanya pengawasan dapat mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin semua pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan sebelumnya. (Syafriandi, 2013)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arruan, 2016), (Arina, 2015) dan (Waidah, 2019) menyimpulkan bahwa: "Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai

4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Camat Medan Perjuangan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 375.956 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($375.956 > 3.20$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan secara bersama-sama mampu meningkatkan semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan, dimana sikap pemimpin yang memberikan arahan serta motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan serta pemimpin selalu melakukan pengawasan dengan efektif sehingga pegawai akan semakin taat terhadap peraturan yang telah dibuat dengan demikian maka pegawai akan merasa lebih senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim kerja dan suasana kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tujuan tinggi sehingga pegawai

tersebut akan lebih giat untuk melakukan pekerjaan yang pada akhirnya kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat (Kasrini et al., 2016)

Salah satu tugas pimpinan adalah memotivasi kerja karyawan, seorang manajer harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina bawahan dengan baik, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis (Hasibuan, 2016)

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin adalah motor penggerak bagi seluruh sumber daya suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, hendaknya memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh pegawai yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan yang baik tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang menyenangkan pegawai, tidak bersifat egois, dan mampu menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya sehingga menumbuhkan semangat kerja pegawai (Siswanto, 2014).

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menumbuhkan semangat kerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Perjuangan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.
3. Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.
4. Secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor Camat Medan Perjuangan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin agar lebih mengawasi pegawainya sehingga disiplin pegawai akan semakin meningkat.
2. Pemimpin agar lebih memberi semangat kerja, pemberian nasehat serta memotivasi pengembangan kemampuan sehingga disiplin pegawai akan semakin meningkat.

3. Pegawai agar lebih memanfaatkan waktu kerjanya.
4. Pegawai agar lebih senantiasa mentaati peraturan-peraturan yang ada pada kantor Camat Medan Perjuangan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi semangat kerja hanya menggunakan kepemimpinan disiplin kerja dan pengawasan sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam menyebarkan angket kepada responden mengingat saat ini dalam konisi PPKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Arina, F. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengawasan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–18.
- Arruan, R. (2016). Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Kutai Timur. *Prediksi*, 4(4), 28–42.
- As'ad. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Danim, S. (2007). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal*

EMA: Ekonomi Manajemen Akuntansi, 5(1), 1–11.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, N. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasrini, K., Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–19.
- Langga, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda. *Administrasi Publik*, 1(1), 91–108.
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Perternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 1–16.
- Marpaung, Rio. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. *JURNAL EKONOMI*, 21(2).
- Milliaman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes an exploratory empirical assessment. *Journal Of Organizational Chage Management*, 16(4), 426–447.
- Mursalin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2).
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Priatna, A., & Ferdiansyah, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja PNS Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1).
- Reksohadiprojo, S., & Gitosudarmo, I. (2010). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rumanti, M. A. (2005). *Dasar – dasar Public Relations Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Prajurit Yonif 611/Awang Long. *Prediksi*, 3(1), 1–9.
- Situmeang, R. S. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karyawan Anugrah. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
- Sofianty, W., & Pramudita. (2007). *Wahana Ilmu Pengetahuan Sosial*. Jakarta: Yudhisitira.
- Sucipto, A. H. (2016). Hubungan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Kota. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(3).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukartana. (2011). *Dasar Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Susanti, E., Erpidawati, & Haskar, E. (2018). Pengaruh Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Dosen UMSB. *Menara Ilmu*, 12(10), 58–64.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrinandi, S. (2013). Pengaruh Pengawasan dan Pengarahan Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai KPU Kabupaten Pasaaman Barat. *e-*

Jurnal Apresiasi Ekonomi, 1(3), 181–189.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.

Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta: UGM.

Timotius, D. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Tumanggor, D. O. S., Pardede, E., & Sianturi, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. *Jurnal Prointegrita*, 4(2), 18–31.

Waidah, D. F. (2019). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Pemberdayaan terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Karimun. *Jurnal Elektronik Rekaman (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi)*, 3(2).

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.