

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
(STUDI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN KEBUMEN)**



CICI RESTIKA (135501426)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA PROGRAM
STUDI MANAJEMEN S1

ABSTRAKSI

Penulis memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap semangat kerja Sekretariat DPRD Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kebumen dengan jumlah sampel 31 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F. Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan sedangkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan diperlukannya peningkatan variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kebumen. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai oleh variabel disiplin kerja dan motivasi pada pegawai Sekretariat DPRD Kebumen sebesar 51,2%, sedangkan sisanya sebesar 48,8% diberikan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Kata Kunci : *disiplin kerja, motivasi, semangat kerja.*

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semangat kerja adalah sebuah sikap yang ditunjukkan karyawan untuk mendukung tercapainya suatu tujuan organisasi atau instansi. Dengan kata lain semangat kerja mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dalam sebuah organisasi atau instansi.

Semangat kerja tidak pernah terlepas dari motivasi, motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi itu hanya diberikan kepada bawahan atau pengikut. Menurut Hasibuan (2005:95): “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan semangat kerja.

Organisasi atau instansi harus tetap mempertahankan semangat kerja pewartainya demi tercapainya tujuan. Salah satu organisasi yang perlu mempertahankan semangat kerja adalah lembaga pemerintahan. Lembaga pemerintahan adalah sebuah element penting dari sebuah negara, yang menjadi alat untuk menjalankan pemerintahan. Salah satu lembaga pemerintahan adalah Sekretariat DPRD Kebumen. Pegawai Sekretariat DPRD Kebumen dikatakan semangat apabila, memiliki disiplin

yang tinggi, berangkat tepat waktu, ada rasa bangga ketika mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bergairah dalam bekerja.

Melihat dari latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahannya yaitu bahwa Pegawai sekretariat DPRD Kebumen masih memiliki semangat kerja yang kurang. Hal ini dengan alasan bahwa aspek tersebut aspek yang paling dominan diantara aspek-aspek yang lain yang menjadi permasalahan dalam penelitian. Sehingga penulis dalam penelitian ini akan mengambil judul **“Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kebumen (Studi Pada Pegawai Negri Sipil Sekretariat DPRD Kebumen)”**.

1.2. Perumusan Masalah

- Apakah ada pengaruh Displin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kebumen?
- Apakah ada pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kebumen?
- Apakah ada pengaruh Displin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kebumen.

- Semangat Kerja

Semangat kerja dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi
- b. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan
- c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja
- d. Keterlibatan ego dalam bekerja

2. Displin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Ketetapan waktu
- b. Pemanfaatan Sarana
- c. Tanggung jawab kerja
- d. Ketaatan terhadap aturan instansi

3. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Suka bekerja keras
- a. Insentif yang bersifat finansial
- b. Insentif yang bersifat non finansial

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kebumen.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja didefinisikan berbeda oleh beberapa ahli. Menurut Nitisemito (1982), semangat kerja adalah melakukan

pegawai di Sekretariat DPRD Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kebumen.
- b. Menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang disiplin kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekretariat DPRD Kebumen diharapkan dapat memberikan masukan dalam menentukan kebijakan tentang disiplin kerja dan motivasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai.
- b. Dapat memberikan gambaran yang jelas bagi Sekretariat DPRD Kebumen mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi dalam usahanya meningkatkan semangat kerja karyawan.

pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sementara Anoraga (1993) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan

pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan tertentu yang berlaku dalam organisasi yaitu ,menggabungkan diri dalam organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono, 1997:47). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang ,menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran disiplin merupakan sikap seseorang yang secara sukarela, mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab (Hasibuan, 2003:193-194).

Jenis-jenis Disiplin Kerja

Berdasarkan proses terbentuknya, Terry (2006), membagi disiplin kerja menjadi dua jenis yaitu:

- a. *Self Discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari dalam diri sendiri atas dasar kesadaran dan bukan atas paksaan. Disiplin timbul karena karyawan merasa kebutuhannya sudah terpenuhi serta telah merasa menjadi bagian dari organisasi.
- b. *Command Discipline*, adalah disiplin yang tidak timbul dari diri sendiri karena perasaan ikhlas namun sebagai akibat dari paksaan,

perintah, kekuasaan, serta hukuman dari pihak yang memiliki wewenang lebih tinggi.

Motivasi

Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. (Manullang, 2002:76).

Sondang P. Siagian (2002:49) memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan.

Untuk menumbuhkan motivasi kerja yang positif di dalam diri pegawai, berdasarkan gagasan Herzberg, maka seorang pemimpin harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada faktor-faktor motivator sebagai berikut (Manullang, 2003 :17):

- a. *Achievement* (keberhasilan/pelaksanaan)
- b. *Recognition* (pengakuan)
- c. *The Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d. *Responsibilities* (tanggung jawab)
- e. *Advancement* (pengembangan)

Teori-Teori Motivasi

Prof. DR. David C.McClelland (Mangkunegara, 2005) seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan

bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

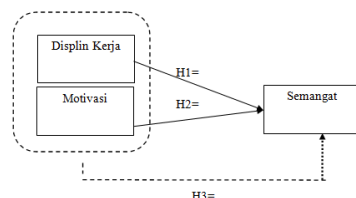
- Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*),
- Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*),
- Kebutuhan kekuatan (*Need for power*).

Model Empiris

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kebumen
- H₂: Ada pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kebumen.
- H₃: Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kebumen

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Pegawai di Sekretariat DPRD Kebumen, sedangkan obyek penelitian ini adalah variabel disiplin kerja, motivasi dan semangat kerja.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2009:193), Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi (X₂)

Motivasi menurut Kartini Kartono (2000:64) yaitu sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri karyawan dari pemahaman motivasi yang ada di luar diri pekerja yang ada pada diri pekerja sosial, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal

Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja menurut Hasibuan (1999:102) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan variabel yang diteliti kepada responden.

Populasi dan Sampel

Kasmadi (2013:65) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan.

Menurut Sugiyono dalam Kasmadi (2013:66), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kebumen. Menurut Sugiyono (2011:62) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel disebut dengan sampling jenuh.

Alat Analisis Data

Pengujian Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevalidan dan atau keabsahan suatu instrumen.

Pengujian Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:221) Uji reabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat.

2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier

berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk X_2

X_1 = Variabel disiplin kerja

X_2 = Variabel motivasi

e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t, sebagai berikut:

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

3. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel terikat (Y).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Kuesioner dibagikan kepada seluruh pegawai pada

Sekretariat DPRD Kebumen sebanyak 31 eksemplar.

Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 31 responden pada Sekretariat DPRD Kebumen, kemudian dikelompokkan atau ditabulasi dan dianalisis sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan unit kerja/bidang yang ada pada Sekretariat DPRD Kebumen.

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan

reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan besaran tolerance. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka tolerance mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Uji Multikolinieritas
Variabel Bebas Collinierity
Statistics
Tolerance VIF

Disiplin Kerja (X1)	0,778	1,285
Motivasi (X3)	0,778	1,285

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) disekitar angka 1 (satu) dan nilai tolerance mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 for windows dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 for windows dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, dan motivasi terhadap semangat

kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kebumen.

Koefisien Regresi Linier

Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.788	4.201		.902
	Disiplin Kerja	.075	.162	.069	.649
	Motivasi	1.039	.228	.681	.000

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan output spss, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 3,788 + 0,075X_1 + 1,039X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 3,788 menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel disiplin kerja, dan motivasi maka semangat kerja pegawai sebesar 3,788 satuan.
2. Disiplin Kerja (X_1) = 0,075, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja. Jika nilai disiplin kerja naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,075 kali tetapi tidak secara signifikan.
3. Motivasi (X_2) = 1,039, ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai konflik naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar 1,039 kali secara signifikan.

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri

maupun secara bersama-sama pengaruh disiplin kerja, dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kebumen digunakan uji t dan uji F.

1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.788	4.201		.902
	Disiplin Kerja	.075	.162	.069	.649
	Motivasi	1.039	.228	.681	.000

Sumber: Data primer diolah, 2017

- a. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,460 lebih besar dari t tabel sebesar 0,344 dengan tingkat signifikan 0,649 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y).
- b. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel motivasi (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 4,550 lebih besar dari t tabel sebesar 0,344 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y).

2. Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas disiplin kerja, dan motivasi terhadap variabel terikat.

Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.426	2	56.713	14.704	.000 ^b
	Residual	107.993	28	3.857		
	Total	221.419	30			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil uji ANOVA/bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 14.704 lebih besar dari F tabel sebesar 3,304 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kebumen.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.477	1.96390

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512 atau 51,2%. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan motivasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kebumen sebesar 51,2%. Sedangkan sisanya

sebesar 48,8% dipengaruhi variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada Sekretariat DPRD Kebumen. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya disiplin kerja maka semangat pegawai akan meningkat tetapi secara tidak signifikan.
2. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada Sekretariat DPRD Kebumen. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya motivasi maka semangat kerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Sumbangan atau kontribusi terhadap semangat kerja pegawai oleh variabel disiplin kerja dan motivasi pada sekretariat DPRD Kebumen sebesar 51,2 % sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti
4. Variabel Motivasi merupakan variabel yang

paling dominan atau besar memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kebumen.

mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena semakin banyak variabel independen kemungkinan dapat memperbesar Adjust R Square untuk menjelaskan informasi yang diungkapkan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat DPRD Kebumen perlu memperhatikan apa penyebab kurangnya disiplin kerja yang terjadi, apakah karena kurangnya pengawasan, agar dapat meningkatkan semangat kerja secara keseluruhan untuk kedepannya nanti, karena walaupun secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan tetapi secara silmutan atau bersama-sama variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.
2. Pihak Sekretariat DPRD Kebumen diharapkan untuk selalu memperhatikan motivasi pegawai Sekretariat DPRD Kebumen, karena motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
3. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang

DAFTAR PUSTAKA

- Abuniyo, Riskawati. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Anta Nusa Raya Gorontalo*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri, Gorontalo.
- Alimuddin, Ibrida. 2012. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Alimudin, Ibrida K. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Telkom Indonesia Tbk Cabang Makasar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanudin. Makassar.
- Alex. S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia. Indonesia. Jakarta.
- Anggraeni, Elyana. 2015. *Pengaruh Motivasi Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Layanan Frontliner BCA KCU*

- Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Annisa, Noor. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Anwar, Hairil. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman.
- Asaroh, Umi. 2012. *Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Tanjung Tani- Ngajuk*. Skripsi. Ngajuk.
- A .W. Widjaja.1996. *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*. Penerbit Akademi Pressindo, Jakarta.
- Dale Yorder. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Darmawan Didit. 2012. *Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya*. Tesis. Stie Mahardika. Surabaya.
- Fauji.2013.*Pengaruh Strees Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environmet*. Skripsi.
- Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Febrianti, dkk. 2013. *Tingkat Pencapaian Semangat Kerja Pegawai Dilihat Dari Penerapan Rotasi, Mutasi Dan Promosi Dikantor Regional XI dan XII Badan Kepegawaian Negara*. Tesis. Universitas Riau.
- Hadi, Anang.2016. *Hubungan Displin Kerja Dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota*. Skripsi.Fakultas ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Handoko,Hani.2008.*Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*.Penerbit BPFE.Yogyakarta.
- Ira, Rahmawati.2013. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Adminitrasi Jakarta Utara*. Skripsi. STIA, Banten.
- Kasmirudin, dkk. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Pegawai Medis. (Studi Kasus RSUD Salak Kab. Phakphak Bharat)*. Skripsi. Universitas Riau.
- Kartono,2008. *Psikologi Organisasi*,Jakarta, Radja Grafindo Persada.
- Lestari Dwi. 2008. *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Semangat*

- Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Muhamadiyah, Surakarta.
- Lukito, Heri.p. 2014. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pandaran, Semarang.
- Marpaung, Rio. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas, Riau.
- M. Nasution, 2005, "Total Quality Manajemen," PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Moekijad.1989. *Motivasi dan Perkembangan Manajemen*. Penerbit Alumni Bandung.
- Nasution, Siska M. 2009. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pangansari Medan*. Skripsi. Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Nurhendar, Siti. 2007. *Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri, Semarang.
- Pangondian, Tigor. 2011. *Pengaruh Penempatan, Kompensasi, Kesempatan Berprestasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kimia Farma Di Bali*. Tesis. Universitas Udaya. Semarang.
- Putra, dkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada PT. United Indobali Denpasar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Bali.
- Robbins, Stephen P dan Coulter Mary.2005.*Manajemen*. Edisi ketujuh.Jilid 2. Terjemahan Sarwiji dan Hermaya. Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia Jakarta
- Sari, Avrealistia D. 2012. *Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Hero Supermarket. Tbk, Cabang Superdome Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pandaran. Semarang.
- Sondang P. Siagian.1990. *Manajemen Modern*. Gunung Agung, Jakarta.
- Subaidi. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Pada Fakultas Teknik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*. Naskah Publikasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang.

- Sulistiyono, dkk. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas Di PT Temprina Media Grafika Semarang*. Skripsi. Unpad Semarang.
- Susilo, Eka. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Barat*. Skripsi. Fakultas ISIPOL, Universitas 17 Agustus 1945, Samarinda.
- Ulfah, Aliyatin. 2014. *Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Khrisna Pati*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Muria, Kudus.
- Yanuar, Delton. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mondarin Klaten*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Muhammadiyah, Surakarta.