PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS KOLESE KANISIUS JAKARTA

ABSTRAK

DINI AMALIA, SE., MM
dini1710yai@gmail.com

AGUSTINUS PATRICK YULIYANTO
patrickagustinus111@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta.

Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian, yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta yang diambil secara acak. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka lansung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

Penelitian ini berhasil membukikan adanya pengaruh positif dengan singnifikan Varibel Disiplin Kerja dan Semangat Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta dengan nilai kontribusi *(R Square)* sebesar 62% dan nilai F hitung sebesar 42,424 > dari F tabel 3,19 adapun variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Variabel Semangat Kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

EFFECT OF WORK DICIPLINE AND WORK ETHOS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN KOLESE KANISIUS SENIOR HIGH SCHOOL JAKARTA

ABSTRACT

DINI AMALIA, SE., MM
dini1710yai@gmail.com

AGUSTINUS PATRICK YULIYANTO
patrickagustinus111@gmail.com

This study aims to examine whether there is an influence of the Work Dicipline and Work Ethos on Employees Performance Of Kolese Kanisius Senior High School Jakarta.

This research is based on several theories that support research, which relate to Work Dicipline, Work Ethos, and Employees Performance. This research uses primary data. The sample in this study were employees of Kolese Kanisius Senior High School taken randomly. The research data were obtained from the results of questionnaire distribution. After the data collection is completed, the research data processing is directly carried out by conducting multiple linear regression testing to determine the results of the relationship of variables studied using the SPSS 21 application.

This study has proven that there is a significant positive influence on Work Dicipline and Work Ethos variables either partially or simultaneously on Employees Performances at Kolese Kanisius Senior High School Jakarta with a contribution value (R Square) of 62% and a calculated F value of 42,424 > from F table 3,19 while the most dominant variable affecting Employees Peformance is the Work Ethos Variables.

Key Words: *Work Dicipline (X1), Work Erhos (X2), and Employees Performances (Y)*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Kinerja Pegawai adalah dasar kinerja dalam suatu organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Gibson dalam Kasmir (2015:182). Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta, pemasalahan yang masih terlihat diantaranya kinerja pegawai masing-masing karyawan yang masih *relative* rendah sebesar 60%, kurangnya kesadaran pegawai akan disiplin yang di terapkan oleh organisasi, dan rendahnya absensi pegawai di dalam organisasi.

Berikut adalah permasalahan yang terjadi pada Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius yang saya cantumkan pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius
Tahun 2018-2019

No	Dimensi Penilaian	Std	Tahun	
			2018	2019
1.	Ketepatan waktu dalam memberikan tugas	100%	75%	70%

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius
Tahun 2018-2019

2	Tingkat kesalahan dalam menjelaskan materi pembelajaran	100%	70%	60%
3.	Tingkat kesempurnaan dalam bekerja	100%	80%	70%
4.	Kontribusi pegawai dalam bekerja	100%	80%	70%
5.	Tanggung jawab atas hasil kerja	100%	85%	80%
6.	Pencapaian target kerja	100%	75%	65%
	Rata-rata	**100%**	**78%**	**69%**

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius belum optimal. Hal ini terlihat pada tahun 2019 angka penilaian kinerja karyawan menurun sebesar 69% bila dibandingkan dengan tahun 2018.

Displin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), maka disiplin kerja menjadi penting untuk memperkuat kinerja pada pegawai sehingga bisa berkontribusi dengan baik. Masalah yang dialami di SMA Kolese Kanisius kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas

yang menyebabkan kurangnya efisien dan efektivitas dalam proses belajar mengajar.

Semangat Kerja adalah kondisi mental atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga, dalam mempengaruhi kinerja pegawai harus terdapat semangat kerja yang tinggi agar tugas dalam pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Sastrohadiwiryo (2015:282) Di dalam lingkungan SMA Kolese Kanisius para pegawai yang ada masih belum mempunyai tingkat semangat kerja yang tinggi sehingga masih kurangnya kinerja yang dihasilkan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENEGAH ATAS KOLESE KANISIUS JAKARTA**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian pada Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

KINERJA PEGAWAI

Kinerja Pegawai adalah menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Gibson dalam Kasmir (2015:182).

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang penelitian ini penulis menggunakan dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012), yaitu kualitas kerja, (kecepatan, kemampuan), kuantitas kerja (kerapihan, ketelitian, hasil kerja), tanggung jawab (hasil kerja, mengambil keputusan), kerja sama (jalinan kerja sama, kekompakan), dan inisiatif (kemandirian, bekerja tanpa pengawasan).

SEMANGAT KERJA

Semangat Kerja adalah dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat

kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi Hasibuan (2018: 94).

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 dalam Danang Ersanto Nugroho (2015:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan produktivitas karyawan (professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak menunda pekerjaan, mempercepat pekerjaan), tingkat absensi (cuti, keterlambatan, alfa, sakit), tingkat perpindahan karyawan (setia terhadap perusahaan, senang bekerja di dalam perusahaan), kerusakan (tingkat kerusakan), kegelisahan karyawan (tingkat kegelisahan), tuntutan dari karyawan (tingkat tuntutan), dan pemogokan kerja oleh karyawan.

DISIPLIN KERJA

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Dimensi Dan Indikator disiplin kerja menurut Dharmawan (2011) adalah sebagai berikut kehadiran (absensi, jam kerja, ketepatan waktu), taat peraturan (menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja sesuai dengan prosedur, siap menerima sanksi), norma (berpakaian rapi, kesopanan, tata karma).

PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Topik	Hasil
1	Karsini, Patricia Dhiana Paramita, Maria Magdalena Minarsih, 2016	PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPKAD) KOTA SEMARANG	Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung sebesar 3,579 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993. Hal ini dikarenakan semakin baik semangat kerja dan disiplin kerja pegawai maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan berdampak pada kinerjanya.
2	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya 2015	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL Ros In YOGYAKARTA	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Tingkat disiplin kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%), motivasi kerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (78,8%), dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%); (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,340 (**p<0.05; p=0,000).
3	Maria Hartiningsih 2017	PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SLEMAN)	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,383 (***p<0.001). Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar (ΔR2) 14,2%; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,338 (**p<0.01)
4	Sedyaning Tyas Widowati 2017	PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pegawai, semangat kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

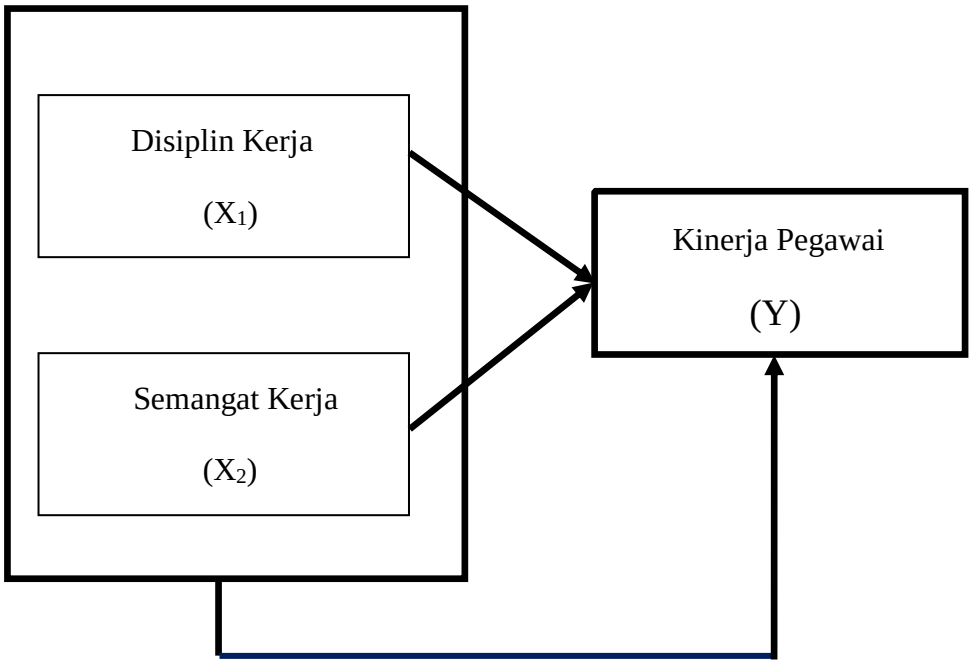
		TERHADAP PELAYANAN DI KANTOR KECAMATAN PATEAN KABUPATEN KENDAL	fisik terhadap pelayanan dengan nilai F hitung sebesar 133,329, sehingga diperoleh hasil analisis linear berganda dengan persamaan Y = 6,007 + 0,254X1 + 0,392X2+ 0,372X3+ 0,080X4 + e pada taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
5	ZUHRIA HUSNIA HASIBUAN 2018	PENGARUH DISIPLIN KERJA , STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA PADANG LAWAS	Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel defenden yaitu kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Pengaruh signifikan terbesar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas adalah pada variabel motivasi kerja dengan koefisien standar beta sebesar 0,560 kemudian diikuti oleh variabel disiplin kerja dengan koefisien beta sebesar 0,330 selanjutnya variabel stres kerja dengan koefisien beta sebesar 0,127.

KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan telaah pustaka tentang pengaruh Disiplin Kerja,dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka penulisan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban empiris.

1. H_a : Terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2. H_a : Terdapat pengaruh dari Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
3. H_a : Terdapat pengaruh bersama-sama Disiplin Kerja (X_1) Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
   H_0 : Tidak terdapat pengaruh bersama-sama Disiplin Kerja (X_1) Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

METODOLOGI PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan tentang metode apa yang digunakan dalam penellitian. Jenis metode yang dipakai peneliti dalam melakukan penelitian yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian oleh penulis yaitu Disiplin Kerja dan Semangat Kerja. Variabel terikat yang di gunakan dalam penelitian oleh penulis yaitu Kinerja Pegawai.

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti merupakan penelitian mengunakan data kualitatif atau penelitian yang bersifat deskriptif yang cenderung mengunakan analisa, dengan cara melakukan kuisioner atau wawancara dengan individu yang bersangkutan dengan tempat penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data yang akan diteliti.

Berdasarkan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta” maka objek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja yang beralamat di Jl. Menteng Raya No 74, Daerah Jakarta Pusat.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:135). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 80 pegawai yang bekerja di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014: 118). Teknik yang digunakan penulis sesuai dengan judul adalah teknik simple random sampling yaitu teknik sampling yang ditentukan secara sederhana dan pengambilan sampel anggota populasi digunakan secara acak. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta.

Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam V. Wiratna Sujarweni (2014:16) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, sebanyak 5%.

N = 65

e = 5%

Sehingga:

$$n = \frac{N}{1 + (\mathrm{N} \times 0{,}05^2)} = \frac{65}{1 + (65 \times 0{,}05^2)} = 55$$

Sampel penelitian ini adalah 55 pegawai yang bekerja di Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta.

ALAT UKUR PENELITIAN

Variabel independen diukur dengan instrumen yang telah dikembangkan. Responden diminta menilai tingkat partisipasi, baik tingkat partisipasi yang diberikan maupun tingkat partisipasi yang diinginkan dengan menggunakan skala likert 5 = baik sekali/sangat setuju dan 1 = sangat tidak baik/sangat tidak setuju.

Tabel 3.1

Pengukuran Nilai Variabel Dengan Sistem Skala Likert

Bobot	**Penelitian**
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Ragu-ragu
2	Tidak setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2015)

ANALISA DATA

Sebelum masuk kedalam pengujian hipotesis kita terlebih dahulu mencari persamaan uji regresi linier berganda dari data yang di teliti, berikut adalah hasil dari data uji regresi linier berganda:

Tabel 4.16

Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant)	9.126	4.379		2.084	.042		
Total_X1	.412	.177	.402	2.328	.024	.245	4.074
Total_X2	.377	.158	.413	2.393	.020	.245	4.074

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari tabel diatas maka dapat diambil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y=9,126+0,412X1+0,377X2$$

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.18

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.382	4.344		2.851	.006
	Total_X1	.779	.091	.760	8.523	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.148	4.467		2.496	.016
	Total_X2	.696	.081	.762	8.562	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber Data : Diolah Penulis

t tabel = t($\alpha/2$;n-k-1) = t(0,025 ; 96) = 2.00

Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai sig 0, 000 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 8,523 > dari t tabel 2.00. maka disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawi maka, Ha diterima.
2. Variabel Semangat Kerja mempunyai nilai sig 0, 000 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 8,562 > dari t tabel 2,00. Maka dapat disimpulkan secara parsial Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka, Ha diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.19

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	890.839	2	445.420	42.424	.000[b]
	Residual	545.961	52	10.499		
	Total	1436.800	54			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber Data : Diolah Penulis

F tabel = F (k ; n-k) = F (2 ; 53) = 3,19

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 42,424 > dari F tabel 3,19. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara

Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, maka Ha diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

1. Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760[a]	.578	.570	3.382

a. Predictors: (Constant), Total_X1

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Nilai ini menunjukan bahwa kontribusi variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 57,8% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) di luar penelitian ini adalah sebesar 42,2%.

2. Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762[a]	.580	.572	3.373

a. Predictors: (Constant), Total_X2

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Nilai ini menunjukan bahwa kontribusi variabel Semangat Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) di luar penelitian ini adalah sebesar 42%

3. Koefisien Determinasi X_1, X_2, terhadap Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787[a]	.620	.605	3.240	2.128

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan output data diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,620 hal ini berarti pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 62%, sisanya 38% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel lain diluar Disiplin Kerja dan Semangat Kerja

.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji terdapatnya pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja terbukti secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan nilai koefisien berganda 0,412 mempunyai t hitung 8,523 > dari t tabel 2,00. Terbukti berpengaruh positif signifikan maka disimpulkan secara parsial Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka,Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Variabel Semangat Kerja terbukti secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan nilai koefisien berganda 0,377 mempunyai t hitung 8.562 > dari t tabel 2,00. Terbukti

berpengaruh positif signifikan maka dapat disimpulkan secara parsial Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka, Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Variabel Disiplin Kerja dan Semangat Kerja keseluruhan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,050 dan terbutki secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan nilai F hitung sebesar 42,424 > dari F tabel 3,19, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka Ha diterima. Koefisien determinasi dari Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 62%, sisanya 38% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, iklim organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya. Secara parsial variabel Semangat Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Implikasi

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap model penelitian yang dikembangkan maka terdapat beberapa implikasi dari hasil penelitian ini:

1. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 62% berarti masih ada 38% lagi variabel yang memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa ketiga variabel dapat menjelaskan perubahan pada Kinerja Pegawai sebesar 62% sehingga untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, variabel-variabel ini sangat penting untuk diperhatikan. Jadi dapat diimplikasikan sebenarnya semua variabel berpotensi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta.

2. Dilihat secara parsial ternyata variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi 0,412 lebih tinggi dibanding Semangat Kerja 0,377 sehinga presentase perhatian dari pihak-pihak pimpinan atau kepala sekolah Kolese Kanisius agar fokus perbaikan pada Disiplin Kerja.

Saran

1. Bagi Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta

   Bedasarkan implikasi di atas, maka disarankan pada pihak pimpinan dan kepala sekolah dari Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta untuk fokus pada perbaikan Semangat Kerja para guru dimana dilihat dari analisa statistik deskriptif nilai mean semangat kerja lebih rendah dibanding nilai mean disiplin kerja yaitu 3,90 dibandingkan 3,93. Adapun indikator-indikator yang perlu di perbaiki adalah Kegelisahan karyawan, Tingkat absensi, Tuntutan dari karyawan. Indikator-indikator tesebut cukup memberikan pengaruh yang besar terhadap Kinerja Pegawai dan tidak lupa untuk memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Perlu menjaga Kinerja Pegawai agar pegawai yang bekerja pada Sekolah Menengah Atas Kolese Kanisius Jakarta dapat bekerja semaksimal mungkin dan bersemangat dalam bekerja, sehingga pegawai yang bekerja akan memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya

   Saran kepada peneliti berikutnya untuk mencari variabel lain yang dapat memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, karena dalam

penelitian ini ditemukan nilai R^2 sebesar 620 jadi kedua variabel ini masih sedikit menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa meneliti variabel lain seperti motivasi kerja, iklim organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya karena itu akan sangat berhubungan dengan penelitian ini. Selain itu peneliti juga menganjurkan untuk mencari lebih banyak responden dalam penelitian, karena semakin banyak responden maka akan semakin banyak pula data yang kita peroleh, sehingga hasil penelitian lebih memuaskan dan lebih memperoleh banyak informasi di dalam.

DAFTAR PUSTAKA

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta-14240.

Siswanto, Bedjo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.

Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi* 2. Jakarta: PT. Prehallindo.

Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Judge, Robbins SP. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Soeprihanto, John. (2016). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Alex, Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Rivai, Veithizal dan Ella, Jaupani Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.

Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

https://repository.unpas.ac.id// (1 Agustus 2020).

https://jurnal.unpand.ac.id// (2 Juli 2020).

https://jurnal.triatmamulya.ac.id// (30 Juni 2020).

https://elib.unikom.ac.id// (5 Maret 2020).