
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SIBOLGA

Adinda Lestari Limbong
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Sibolga¹²³
adindalestari348@gmail.com

Yusi Tri Utari Panggabean³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Sibolga¹²³
yusitriutari@gmail.com

Hadijah Sipahutar²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Sibolga¹²³
hadijahsipahutar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 77 responden. Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja 0,744 dan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja sebesar 0,667 dikategorikan kuat. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,647 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Produktivitas Kerja 64,7% ditentukan oleh variabel bebas Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara serempak dan sisanya sebesar 35,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Disiplin Kerja (X_1) sebesar $6,736 > t$ tabel 1,99254 dan Semangat Kerja (X_2) sebesar $4,693 > t$ tabel 1,99254, maka hipotesis menyatakan Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $70,589 > F$ tabel 3,12 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Kata kunci : Disiplin Kerja , Semangat Kerja, dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Peran utama dalam setiap kegiatan adalah sumber daya manusia, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu dalam suatu organisasi/instansi sumber daya manusia harus dimanajemen secara baik agar dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, perlu diperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Bahwa tinggi rendahnya produktivitas pegawai salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin perlu dilakukan suatu instansi agar para pegawai mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat instansi. Oleh karena itu,

setiap instansi mempunyai harapan agar pegawai instansi dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Bukan hanya disiplin kerja yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai, semangat kerja juga dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi semangat kerja pegawai maka semakin tinggi juga produktivitas kerja pegawai. Semangat kerja itu sendiri tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi dari dalam dirinya.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, dalam penelitian yang dilakukan ini ditemukan beberapa permasalahan yaitu pada disiplin kerja pegawai ditemukan permasalahan masih sering pegawai terlambat masuk kerja, kemudian pada semangat kerja pegawai ditemukan permasalahan yaitu semangat kerja menurun karena kurang adanya kebersamaan pegawai dalam mengikuti apel pagi, tidak disiplin bekerja pada jam-jam produktif, sehingga memengaruhi pegawai yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya, sehingga tercipta hubungan yang tidak harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama pegawai.

Berkaitan dengan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga”.

LANDASAN TEORI

Menurut Sinambela (2019:35) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk menegakkan pedoman organisasi.

Menurut Afandi (2018:21) indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Ketaatan waktu, seperti:
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja, seperti:
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

Menurut Agustini (2019:75) “Semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik”. Sedangkan menurut Soedarso (2015:104) menyatakan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, apabila semangat karyawan baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dari beberapa pernyataan di atas, maka disimpulkan definisi dari semangat kerja adalah sebuah kondisi di mana seseorang memiliki usaha yang lebih keras untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Kaswan (2017:568) faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja antara lain:

1. Besarnya kompensasi yang diberikan
2. Penempatan yang tepat

3. Latihan
4. Rasa aman
5. Motivasi
6. Promosi
7. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:341) mengemukakan bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung perjam, perbulan, permesin, dan perfaktor produksi lainnya. Sedangkan menurut Afandi (2018:91) “Produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Menurut Afandi (2018:96) manfaat dari penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk menyelesaikan misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang beralamat di Jalan Tongkol No.6, Kelurahan Pancuran Gerobak, Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April 2025 s/d Juni 2025.

Populasi dan Sampel

Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 78 (tujuh puluh delapan) orang pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang terdiri dari 40 (empat puluh) orang Aparatur Sipil Negara, 36 (tiga puluh enam) orang PPPK dan 2 (dua) orang Tenaga Honorer. Dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan dalam sampel penelitian ini yaitu sebanyak 78 (tujuh puluh delapan) orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:193). Dalam penelitian ini, untuk itu data yang dibutuhkan diambil dari dokumentasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 1. *Observasi*
Adalah dengan mengadakan penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data.
 2. Wawancara
Suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja yang menjadi faktor penelitian.
 3. Kuesioner
Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik Analisis Data

Rumusan Masalah pada penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan tahap-tahap sebagai berikut yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data, Uji Multikolinieritas, Analisis Koefisien Korelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinasi, Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

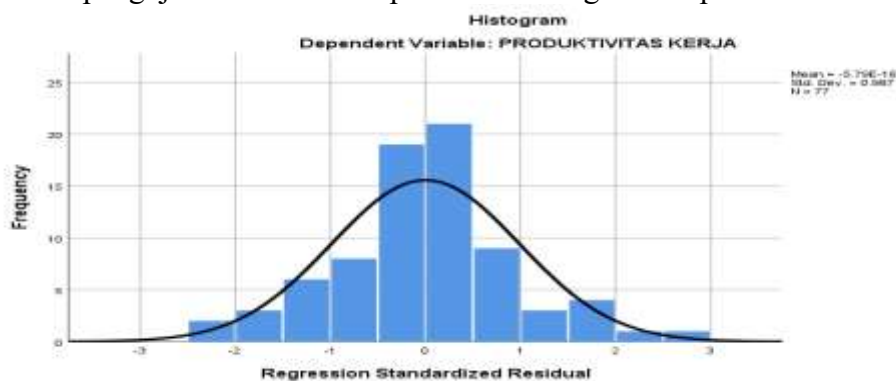
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng.

1. Analisis grafik

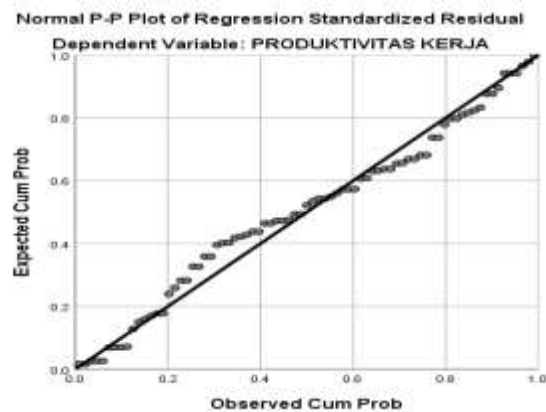
Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagaimana pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1. Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil dari analisis grafik *P-Plot* uji normalitas adalah dapat dilihat pada Gambar 1.2.



Gambar 1.2 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada Gambar 1.2 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

2. Analisis Statistik

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik kolmogorov Smirnov (K-S).

Tabel 1.1
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Variabel Disiplin Kerja, Semangat Kerja
dan Produktivitas Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.04950469
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.082
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

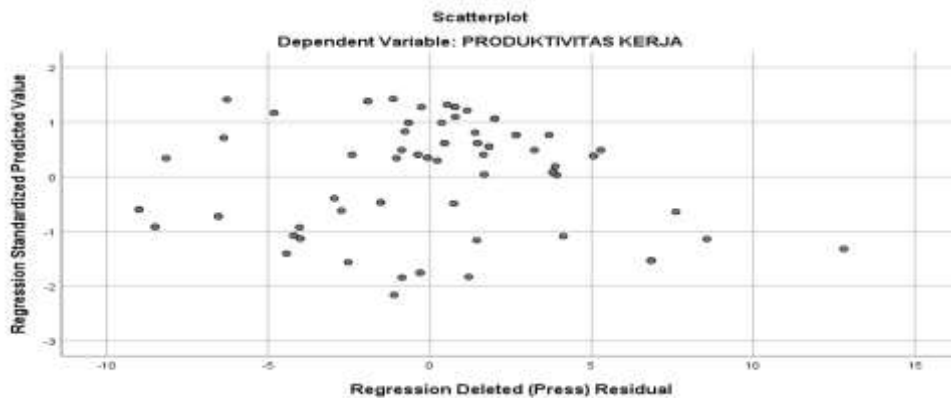
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,200 > probabilitas 0,05 berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.



Gambar 1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Gambar 1.3 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 1.2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.701	3.364		.208	.836		
Disiplin Kerja	.595	.088	.543	6.736	.000	.716	1.397
Semangat Kerja	.417	.089	.378	4.693	.000	.716	1.397

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Disiplin Kerja dan Semangat Kerja) adalah 0,716 dan 0,716. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 1,397 dan 1,397. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

d. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Disiplin Kerja (variabel X1) dan Semangat Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut di atas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V26, dengan hasil sebagaimana pada Tabel 4.16.

Tabel 1.3
Output Koefisien Korelasi
Correlations

		Disiplin Kerja	Semangat Kerja	Produktivitas Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.533**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	77	77	77
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.533**	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	77	77	77
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.744**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	77	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Dari Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Disiplin Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,744 dan hubungan Semangat Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,667.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 1.4
Output Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.701	3.364		.208	.836		
Disiplin Kerja	.595	.088	.543	6.736	.000	.716	1.397
Semangat Kerja	.417	.089	.378	4.693	.000	.716	1.397

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Dari Tabel 1.4 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,701 + 0,595 X_1 + 0,417 X_2$.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.647	4.10386	2.085

A. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja

B. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,647.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara individu atau parsial terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 1.6
Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.701	3.364		.208	.836		
Disiplin Kerja	.595	.088	.543	6.736	.000	.716	1.397
Semangat Kerja	.417	.089	.378	4.693	.000	.716	1.397

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara individu atau parsial terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 77 - 2 - 1 = 74$ diketahui t tabel = 1,99254 dan t hitung = 6,736. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.
- Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P -value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

2. Variabel Semangat Kerja

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan $(77 - 2 - 1) = 74$ diketahui t tabel = 1,99254 dan t hitung = 4,693. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Semangat Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.

- b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.

b. Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara bersama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.7.

Tabel 1.7
Hasil Uji F (Uji Anova)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2377.663	2	1188.831	70.589	.000 ^b
Residual	1246.285	74	16.842		
Total	3623.948	76			

A. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

B. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara bersama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan $df_1 = 2$ (diperoleh dari hasil $df, (n-k-1) = (77-2-1) = 74$ diketahui $F_{tabel} = 3,12$ dan $F_{hitung} = 70,589$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,736 > 1,99254$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Bentuk Disiplin Kerja yang berlangsung di Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga sudah tergolong baik. Disiplin Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga sedikit banyak akan meningkatkan Produktivitas Kerja.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($4,693 > 1,99254$) dengan tingkat signifikan $0,000$ atau lebih kecil dari 5% , maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (Variabel X_1) dan Semangat Kerja (Variabel X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel $= 3,12$ dan F hitung $= 70,589$. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Pencapaian Produktivitas Kerja yang tinggi tentu akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis $0,30$, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas $0,60$, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja sebesar $0,744$ dan hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja sebesar $0,667$ maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja sebesar $0,744$ termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja sebesar $0,667$ dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan positif masing-masing antara Disiplin Kerja (X_1) Semangat Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerjapada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga.
4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar $0,647$ hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Produktivitas Kerja (Variabel Y) $64,7\%$ ditentukan oleh variabel bebas Disiplin Kerja (Variabel X_1) dan Semangat Kerja (Variabel X_2) secara serempak dan sisanya sebesar $35,3\%$ ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja (Variabel X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel $= 1,99254$ dan t hitung $= 6,736$. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Disiplin Kerja (Variabel X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Semangat Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1,99254 dan t hitung = 4,693. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Semangat Kerja (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
7. Dari hasil pengujian hipotesis (F) penelitian ini yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja (Variabel X1) dan Semangat Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Disiplin Kerja yang baik dan dengan Semangat Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,12 dan F hitung = 70,589. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra Publishing
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Arijanto, Agus. Sitti Zulaikha Wulandari. 2019. *How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformasional Leadership on Employee Performance: a Study at Japanese Automotive Dealer*. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.11, No.36, 2019
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2017. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Fitriani. 2023. *Pengaruh Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Poso*. Poso: Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso Poso
- Furchan, Arief. 2016. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta
- Kuncoro, Mudrajad. 2016. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

- Safitri, Pepi. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorar Pada Dinas Kominfo Provinsi KEPRI*. Tanjung Pinang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tohardi, Ahmad. 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Wibowo. 2019. *Manajemen: dari Fungsi Dasar ke Inovasi*. Jakarta: Rajawali Pers