

Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar

Aisyah Nur Aini*, Wiedy Murtini, Patni Ninghardjanti

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: aisyahardyfa01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar; (2) apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar; dan (3) apakah terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, dengan jumlah sampel 86 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat analisis dan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS v25.0. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap semangat kerja karyawan ($t_{hitung} 2,868 > t_{tabel} 1,988$ dan $signifikansi 0,005 < 0,05$); (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan ($t_{hitung} 4,423 > t_{tabel} 1,988$ dan $signifikansi 0,000 < 0,05$); (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan ($F_{hitung} 31,060 > F_{tabel} 3,11$ dan $signifikansi 0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: kuantitatif; metode korelasi; pengawasan kerja pegawai

Abstract

This research aims to determine: (1) whether there is an influence of supervision on employee work passion at Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar; (2) whether there is an influence of work discipline on employee work passion at Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar; and (3) whether there is an influence of supervision and work discipline on employee work passion at Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar. Quantitative research approach with a correlational method. The research population is all employees, totaling 110 people. The sampling technique used is simple random sampling, with 86 employees as the sample. The data was collected using questionnaires, interviews, observations, and documentation. The data analysis technique used the prerequisite test and multiple linear regression analysis techniques using SPSS v25.0. The results of this study explained that: (1) there is a positive and significant effect of supervision on employee work passion ($t_{count} 2.868 > t_{table} 1.988$ and a significance of $0.005 < 0.05$); (2) there is a positive and significant effect of work discipline on employee work passion ($t_{count} 4.423 > t_{table} 1.988$ and a significance of $0.000 < 0.05$); (3) there is a positive and significant effect of supervision and work discipline on employee work passion ($F_{count} 31.060 > F_{table} 3.11$ and a significance of $0.000 < 0.05$).

Keywords: correlational method ; supervision on employee; quantitative

*Corresponding author

Citation in APA style: Aini, A. N., Murtini, W., and Ninghardjanti, P. (2023). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 7(2), 109-115. <https://doi.org/10.20961/jikap.v7i2.62021>

Received June 3, 2022; Revised June 12, 2022; Accepted June 25, 2022; Published Online March 02, 2023

<https://doi.org/10.20961/jikap.v7i2.62021>

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kontribusi yang sangat krusial pada sebuah organisasi baik secara individu maupun kelompok, karena SDM yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan maupun pekerjaan pada sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Oleh sebab itu organisasi dituntut agar dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik dan maksimal untuk kemajuan dan keberlangsungan hidup organisasi. Organisasi harus menghargai semua aspek yang ada dalam diri pegawai supaya tercipta SDM yang unggul dan berkualitas. Dengan dimilikinya SDM yang berkualitas unggul, proses pelaksanaan organisasi dalam pencapaian tujuan akan berhasil dengan baik.

Partisipasi pegawai dalam organisasi amat penting, karena pegawai merupakan penggerak utama dalam organisasi. Artinya, bahwa setiap proses penyelenggaraan organisasi selalu membutuhkan kontribusi pegawai. Seorang pimpinan tentunya harus memahami dan mencukupi kebutuhan para pegawainya, sehingga pegawai dapat berkontribusi secara maksimal. Organisasi juga harus menciptakan situasi dan kondisi yang mampu menunjang dan memberi kemungkinan para pegawainya untuk dapat mengembangkan diri secara optimal, SDM harus ditingkatkan seefektif dan seefisien mungkin. Tanpa dimilikinya SDM yang profesional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun alat kerjanya canggih (Muctohar, 2018).

Manajemen organisasi harus selalu memperhatikan pengelolaan SDM yang ada dalam organisasinya. SDM dalam organisasi diwujudkan oleh semua pegawai di setiap bagian. Pegawai dalam melakukan tugas pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja. Faktor yang amat krusial untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal salah satunya, yakni semangat kerja. Tingginya semangat kerja yang dimiliki, tentunya pegawai akan berupaya untuk bekerja dengan optimal. Dengan menggunakan seluruh potensi agar dapat mengerjakan tugasnya secara baik dan akan bertanggung jawab akan hal tersebut. Semua tugas yang diberikan tentu akan terlaksana dengan baik. Menurut Simanjuntak dan Karneli (2021) semangat kerja merupakan suatu kondisi kerja yang ada pada suatu organisasi, dimana menampakkan gairah dalam menjalankan pekerjaan dan menyokong para anggotanya agar dapat bekerja dengan lebih baik. Semangat kerja mencerminkan segenap suasana yang dirasakan oleh pegawai yang terdapat di kantor tersebut. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menunjukkan rasa optimis, bahagia dan bergairah. Begitu pula sebaliknya, pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan merasa gelisah, suka membantah, tertekan dan bersikap pasif maka pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang rendah. Jika organisasi bisa memupuk semangat kerja para pegawainya, maka organisasi bisa mendapatkan banyak manfaat seperti efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat absensi berkurang. Suryantoro dkk. (2018) berpendapat semangat kerja harus dimiliki oleh masing-masing individu, karena apabila terjadi penurunan semangat kerja maka akan banyak hal-hal negatif muncul, sebagai contohnya yaitu terjadinya pemogokan dan pemecatan.

Faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai, antara lain yaitu pengawasan dan disiplin kerja. Mahlan (2018) menyatakan bahwa variabel-variabel yang dapat berpengaruh terhadap semangat kerja yakni pengawasan kerja, lingkungan kerja, penempatan, kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi. Adapun menurut Tumanggor dkk. (2020) terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai satu diantaranya adalah kedisiplinan kerja pegawai.

Pengawasan yang dilakukan dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi semangat kerja pegawai (Novianingsih, 2013). Pengawasan merupakan suatu proses pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari semua kegiatan yang ada dalam suatu organisasi guna menghimpun data dan informasi sebagai upaya untuk mengetahui sejauh mana ketercapaian dari tujuan organisasi dan hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan pekerjaan. Marsaoly dan Nurlaila (2016), mengemukakan bahwa melalui pengawasan yang baik, maka pekerjaan bisa dilakukan dengan lancar dan mampu menghasilkan pekerjaan yang juga baik. Melalui pengawasan bisa di pantau sejumlah hal yang mampu mengakibatkan kerugian pada organisasi antara lain yaitu kekurangan dan kesalahan dalam pekerjaan serta kelemahan pengerjaan dan cara kerja pegawai. Pengawasan tidak hanya berorientasi dalam menemukan kesalahan-kesalahan akan tetapi juga berfungsi sebagai usaha untuk menghindari kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya apabila terjadi kesalahan (Rudiana, 2017). Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Pengawasan yang baik mampu menciptakan suasana yang menyenangkan dan nyaman untuk pegawai dan organisasi, sehingga hal tersebut akan menciptakan semangat kerja yang meningkat.

Selain pengawasan, faktor lainnya yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kekuatan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, sehingga para pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja serta mampu melaksanakan segala keputusan dan patuh akan nilai-nilai dan aturan-aturan yang berlaku. Disiplin kerja ialah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tingginya tingkat disiplin kerja pegawai dapat menciptakan produktivitas, semangat dan prestasi kerja pegawai yang baik. Begitu pula sebaliknya, jika pegawai cenderung kurang mempunyai kesadaran terhadap disiplin kerja, maka semangat kerjanya tidak akan baik. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Basa dkk., 2019). Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan melalui wawancara kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian di ketahui bahwa tingkat semangat kerja pegawai pada Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar masih tergolong rendah. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari perilaku pegawai saat bekerja yaitu ada pegawai yang tidak bekerja seperti berkumpul, bercerita, *cyberlacking* dan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu tingkat keikutsertaan pegawai dalam mengikuti kegiatan baik di dalam maupun diluar instansi juga masih tergolong rendah. Rendahnya semangat kerja pegawai diduga dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan cenderung kurang maksimal. Hal tersebut bisa ditinjau dari beberapa hal yakni; pimpinan belum memberikan perhatian khusus terkait hambatan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan pimpinan belum memeriksa hasil pekerjaan pegawainya secara menyeluruh. Disiplin kerja ialah kekuatan yang harus dimiliki oleh SDM, sehingga mereka mampu beradaptasi pada lingkungan kerja dan dapat melaksanakan segala keputusan dan patuh akan berbagai nilai dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan hal yang amat krusial pada sebuah organisasi. Tingginya tingkat disiplin kerja pegawai dapat menciptakan produktivitas, semangat dan prestasi kerja pegawai yang baik. Begitu pula sebaliknya apabila pegawai kurang memiliki kesadaran yang tinggi terhadap disiplin kerja maka semangat kerjanya tidak akan baik.

Masalah terkait disiplin kerja pada Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar yaitu pegawai tidak berada di ruangan saat jam kerja sedang berlangsung dan adanya pegawai yang terlambat masuk kerja. Masalah disiplin kerja lain yang ada di Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar yaitu tingkat absensi pegawai yang rendah, baik absensi kerja maupun absensi apel pagi. Merujuk pada pernyataan Hidayat dkk. (2019) yang mengungkapkan bahwa salah satu indikasi terjadinya penurunan semangat kerja pegawai ialah apabila tingkat ketidakhadiran tinggi. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai di Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai pada Tabel 1.

Tabel 1
Daftar Absensi Pegawai

Bulan	Presentase	
	<u>Ketidakhadiran</u>	<u>Kehadiran</u>
Jan	8,13 %	91,86 %
Feb	6,50 %	93,49 %
Mar	8,94 %	90,24 %
Apr	10,56 %	89,43 %
<u>Mei</u>	<u>13,00 %</u>	<u>86,99 %</u>

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar belum seperti yang diharapkan dan bersifat fluktuatif setiap bulannya dan pada tiga bulan terakhir semakin menurun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendahnya tingkat disiplin pegawai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar?, adakah pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar? dan adakah pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar?.

Dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar, ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar dan ada tidaknya pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *korelasional* atau *asosiatif*. Penelitian kuantitatif korelasional merupakan suatu penelitian yang memakai metode statistik guna mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih (Creswell, 2014).

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 110 orang. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini memakai rumus *slovin* dan ditetapkan 86 orang sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel memakai *simple random sampling*.

Kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi ialah berbagai teknik pengumpulan data yang dipakai peneliti guna memperoleh berbagai informasi dan data yang dibutuhkan. Uji validitas dan uji reliabilitas memakai rumus korelasi *product moment* dan *cronbach alpha*. Teknik analisis data yang dipakai untuk mengolah hasil penelitian menggunakan uji prasyarat dan uji hipotesis. Uji prasyarat yang dipakai ialah uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Sedangkan uji hipotesis memakai analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi R² serta sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE).

Hasil dan Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilaksanakan di peroleh hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

Hasil penelitian

Data pada penelitian ini terdiri atas 3 variabel yakni 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas ialah Pengawasan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) sedangkan variabel terikat ialah semangat kerja (Y).

Instrumen yang dipakai pada penelitian ini ialah kuesioner yang terdiri atas 12 item pernyataan untuk X₁, 16 item pernyataan untuk X₂ dan 13 item pernyataan untuk Y. Subyek pada penelitian ini yakni pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 86 orang.

Berdasarkan pengolah data melalui program SPSS v25 diperoleh hasil uji normalitas:

Tabel 2

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	86
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,170

Hasil uji normalitas pada tabel 2 menampakkan residual pada pemakaian rumus *kolmogorov smirnov* pada *signifikansi* 5%. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *signifikansi* 0,170 > 0,05. Dari hasil tersebut bisa di pahami bahwa variabel pengawasan, disiplin kerja dan semangat kerja berdistribusi secara normal. Sedangkan uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Ket.
Pengawasan	0,082	Linier
Disiplin Kerja	0,072	Linier

Hasil uji linearitas pada tabel 3 diketahui variabel pengawasan terhadap semangat kerja menampakkan nilai *signifikansi* 0,082 > 0,05, artinya jika variabel pengawasan linear dengan semangat kerja. Pada hasil uji linearitas variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja di peroleh nilai *signifikansi* 0,072 > 0,05, yang bisa dipahami bahwa variabel disiplin kerja linear terhadap semangat kerja.

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengawasan	0,679	1,473
Disiplin Kerja	0,679	1,473

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan nilai *tolerance* variabel pengawasan dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,679 dan 0,679 dan nilai *VIF*-nya 1,473 dan 1,473. Bisa di ketahui jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF*-nya < 10,0, maka bisa disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Analisis regresi linear berganda didapatkan dengan rumus $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Koefisien konstan 4,717, Koefisien X_1 0,319 dan koefisien X_2 0,492, maka diperoleh $\hat{Y} = 4,717 + 0,319 X_1 + 0,492 X_2$. Nilai konstan 4,717 artinya jika nilai variabel pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nol, maka nilai semangat kerja (Y) ialah 4,717. Koefisien regresi X_1 0,319 berarti jika setiap ada kenaikan variabel pengawasan (X_1) satu poin, maka meningkatkan semangat sebesar 0,319. Koefisien regresi X_2 0,492 berarti setiap ada kenaikan variabel disiplin kerja (X_2) satu poin,

maka meningkatkan semangat kerja sebesar 0,492.

Tabel 5
Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
Pengawasan (X1)	2,868	0,005
Disiplin Kerja (X2)	4,423	0,000

Berdasarkan tabel 5 hasil pengolahan uji t pada penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} pengawasan sebesar 2,868 dan disiplin kerja 4,423. Guna menemukan adanya pengaruh atau tidaknya, maka t_{hitung} harus lebih besar dari t_{tabel} . Nilai t_{tabel} di penelitian ini pada signifikansi 0,05 yakni 1,988. Hasil t_{hitung} pengawasan 2,868 > 1,988, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pengawasan dan semangat kerja. Hasil t_{hitung} disiplin kerja yakni 4,423 > 1,988, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap semangat kerja.

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	31,060	0,00

Hasil perhitungan uji F pada tabel 6 didapatkan nilai *signifikansi* 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 31,060 > F_{tabel} 3,11. Maka bisa disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja.

Hasil perhitungan dari koefisien determinasi R^2 di peroleh nilai R^2 sebesar 0,428 atau 42,8%, yang berarti secara simultan pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi semangat kerja sebesar 42,8% dan 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada perhitungan SE dan SR pada tiap variabel independen diperoleh hasil yakni variabel pengawasan memberikan SE sebesar 15,66% dan SR sebesar 36,60% terhadap variabel semangat kerja. Sedangkan variabel disiplin kerja di peroleh nilai SE sebesar 27,16% dan SR sebesar 63,46%.

Pembahasan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar. Nilai *signifikansi* untuk pengawasan terhadap semangat kerja sebesar 0,005 < 0,05 dan hasil nilai t_{hitung} 2,868 > t_{tabel} 1,988, maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Sesuai dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan angket yang disebarakan kepada 86 responden mengenai pengawasan dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memperoleh skor tertinggi yaitu item nomor 11 yang merupakan pernyataan positif dengan skor total 333 yang berisi pernyataan “Standar yang ditetapkan disesuaikan dengan SOP”. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar sudah sesuai dengan SOP yang berlaku. Sebaliknya, item pernyataan yang memperoleh skor terendah yaitu item nomor 5 yang merupakan pernyataan negatif dengan skor total 252 yang berisi pernyataan “Pimpinan memberikan informasi yang sulit dipahami”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa pimpinan Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar memberikan informasi yang sulit dipahami. Melalui adanya pengawasan yang baik maka semangat kerja pegawai akan baik pula. Pengawasan dilakukan untuk membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau hasil yang dikehendaki. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar yang baik akan mendorong, membangunkan dan memelihara semangat kerja

pegawai disamping dapat menghindari atau mencegah terjadinya kesalahan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat berupa pendekatan, motivasi dan arahan. Jadi apabila pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar terhadap bawahannya kurang maksimal, maka pengaruh yang diharapkan terhadap semangat kerja pegawai tidak maksimal pula. Apabila pegawai bekerja dengan semangat kerja yang baik tentunya akan mempermudah pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Mahlan (2018) bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hasil analisis

tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh Novianingsih (2013) yang menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai salah satunya yaitu pengawasan dari pimpinan. Apabila pengawasan kerja yang terdiri atas tingkat pengawasan, bentuk dan waktu pengawasan, serta sistem pengawasan ditingkatkan, maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat. Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar. Nilai *signifikansi* untuk disiplin kerja terhadap semangat kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil nilai $t_{hitung} 4,423 > t_{tabel} 1,988$, maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Sesuai dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai. Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan-peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku. Melalui disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja pegawai dan tercapainya tujuan instansi. Berdasarkan angket yang disebarakan kepada 86 responden mengenai disiplin kerja dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memperoleh skor tertinggi yaitu item 16 yang merupakan pernyataan positif dengan skor total 321. Item tersebut berisi pernyataan “Sikap saling menghormati antar pegawai”. Hal ini menunjukkan bahwa antar pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar sudah saling menghormati satu dengan yang lainnya. Sebaliknya, item pernyataan yang memperoleh skor terendah yaitu item nomor 15 yang merupakan pernyataan negatif dengan skor total 274. Item tersebut berisi pernyataan “Kerjasama belum berjalan baik antar pegawai”. Hal ini menunjukkan bahwa antar pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar belum memiliki kerjasama yang baik. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Basa dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hasil analisis tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh Sucipto (2016) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu disiplin kerja.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *signifikansi* untuk pengawasan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil nilai $F_{hitung} 31,060 > F_{tabel} 3,11$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Sesuai dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar. Pengawasan dan disiplin kerja pegawai perlu dipertahankan maupun ditingkatkan agar semangat kerja yang dimiliki pegawai baik sehingga pencapaian kinerja pegawai juga akan meningkat. Pengawasan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, artinya jika pengawasan pada suatu instansi ditingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada instansi tersebut. Begitu juga dengan disiplin kerja, apabila perusahaan meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai maka semangat kerja akan ikut meningkat. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan memberikan rangsangan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga aktivitas dalam instansi akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan instansi (Hidayat dkk., 2019). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Rudiana (2017) bahwa variabel independen yaitu komunikasi, disiplin dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja. Waidah (2019) juga menyatakan bahwa pengawasan, disiplin kerja, komunikasi dan pemberdayaan masyarakat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Universitas Karimun.

Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diambil pada pemaparan hasil penelitian di atas yaitu pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis dengan nilai *signifikansi* untuk pengawasan terhadap semangat kerja sebesar $0,005 < 0,05$ dan hasil nilai $t_{hitung} 2,868 > t_{tabel} 1,988$, maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis dengan nilai *signifikansi* untuk disiplin kerja terhadap semangat kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil nilai $t_{hitung} 4,423 > t_{tabel} 1,988$, maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis

dengan nilai *signifikansi* untuk pengawasan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil nilai $F_{hitung} 31,060 > F_{tabel} 3,11$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Hasil koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 42,8% terhadap semangat kerja dan 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, saran yang diberikan peneliti kepada Kepala Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar yaitu supaya melakukan kegiatan pengawasan secara rutin baik langsung maupun tidak langsung untuk memberikan perhatian kepada para pegawai yang menghadapi kesulitan

pada pelaksanaan pekerjaannya. Pimpinan hendaknya memberikan informasi ataupun arahan kepada pegawai secara jelas dan terperinci, sehingga pegawai mudah memahami informasi yang diberikan. Selain itu, untuk menegakkan kedisiplinan, pimpinan hendaknya bersikap tegas dalam memberikan peringatan maupun hukuman kepada para pegawai yang melanggar aturan, dan tidak memberikan toleransi kesalahan serta ketidaksiplinan. Adapun saran dari peneliti untuk pegawai Disdagnakerkop UKM Kabupaten Karanganyar yaitu pegawai hendaknya selalu berkomunikasi dan berkoordinasi terhadap sesama pegawai maupun kepada atasannya agar kerjasama bisa terjalin dengan baik. Dengan adanya kerjasama yang baik maka pekerjaan bisa cepat selesai dan memberikan hasil yang lebih baik. Pegawai agar menyampaikan kesulitan yang dihadapi baik secara langsung maupun tidak langsung ketika melakukan pekerjaan, sehingga tidak menghambat dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu semangat kerja pegawai lebih ditingkatkan lagi, supaya kinerja lebih baik dan memperlancar dalam pencapaian tujuan instansi. Pegawai juga harus mengurangi melakukan kegiatan lain selain masalah pekerjaan di kantor saat jam kerja sedang berlangsung untuk menjaga konsentrasi pegawai lain dalam bekerja. Pegawai dapat melakukan kegiatan lain pada saat waktu istirahat yang sudah ditentukan.

Daftar Pustaka

- Basa, F. A. M., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(10).
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21-29.
- Mahlan. (2018). Variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja pegawai negeri sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 6(4), 165-174.
- Marsaoly, K. M., & Nurlaila, N. (2016). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 2(2), 24-33.
- Muctohar, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73-84.
- Novianingsih, D. (2013). Hubungan pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(1), 43-53.
- Rudiana, T. (2017). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kunango Jantan Kabupaten Kampar. *JOM Fekon*, 4(2), 3543-3553.
- Simanjuntak, L., & Karneli, O. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan P3B Sumatera pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), 34-48.
- Sucipto, A. H. (2016). Hubungan disiplin kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(3), 1229-1238.
- Suryantoro, I., Amin, M., & Chiar, M. (2018). The effect of compensation and motivation to spirit at work of elementary school teachers in Hulu Sungai Sub-District of Ketapang Regency. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 3(2), 288-295.
- 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), 262-270.
- 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(1), 148-153.