

Analisis Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen

Abrar Nuzullah

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia
Jl. Muhammadiyah No.91, Bathoh, Kec. Lueng Bata, Banda Aceh 23245
abramnuzullah70@gmail.com

Tarmizi Gadeng

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia
Jl. Muhammadiyah No.91, Bathoh, Kec. Lueng Bata, Banda Aceh 23245
tarmizigadeng@unmuha.ac.id

M.Yamin

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia
Jl. Muhammadiyah No.91, Bathoh, Kec. Lueng Bata, Banda Aceh 23245
muhammad.yamin@unmuha.ac.id

Article's History:

Received; 5 November 2023, Accepted in revised form; 14 November 2023, Accepted; 27 November 2023, Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Nuzullah, A., Gadeng, T., & Yamin, A. (2023). Analisis Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2913-2920. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1585>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 5 kategori. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t berguna untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan bantuan software SPSS 29.00 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen. Secara simultan kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja yang ada di kantor cabang dinas wilayah Bireuen sudah sangat baik dalam membantu setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan didukung dengan semangat kerja.

Keywords: Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kinerja Pegawai, Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen

Pendahuluan

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan nya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, instansi atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin penting dalam jalannya operasional sebuah instansi, hal tersebut dimaksud untuk mendorong pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas yang diembannya. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Semangat kerja dalam organisasi sering dianggap sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga kurang diperhatikan. Bahkan pihak organisasi tidak mengetahui betapa buruk keadaan semangat kerja pegawainya, sehingga tingginya tingkat absensi serta hal-hal lain yang membuat hasil kerja menurun sering terjadi.

Adapun masalah yang sering dihadapi pegawai yaitu mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan. Terutama dibagian pelayanan. Dimana pelayanan adalah sentra kegiatan di kantor. Tetapi terdapat beberapa fenomena terjadi pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen yaitu masih kurangnya disiplin kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Adapun gejala-gejala yang timbul dapat dilihat dari para pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen antara lain : kurangnya perhatian pimpinan terhadap para pegawai dalam menjalani aktivitas di kantor, ini terlihat adanya sejumlah para pegawai yang selalu terlambat masuk kantor dan salah satu kasus ringan tersebut diatas dapat dijadikan suatu rujukan fenomena pada penelitian ini. Adanya sejumlah pegawai yang pulang kantor lebih awal dan keluar masuk pada jam kerja, serta adanya pegawai yang tidak masuk kantor pada hari kerja.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2017:96), Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*) adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Safitriani, 2016).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan keterlibatan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia, sebagai faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai (Malayu S.P. Hasibuan, 2017). Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut :

- Kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar secara sadar mentaati berbagai standar dan aturan-aturan, sehingga mencegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.
- Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa hukuman yang diwujudkan dalam bentuk peringatan dan skorsing (Hulu, 2018).

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau instansi, semangat kerja penting untuk diperhatikan karena untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu instansi dengan seefektif dan seefisien mungkin diperlukan sumberdaya yang unggul, memiliki keahlian dan

kemampuan. Sumber daya manusia unggul tersebut akan dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien bila memiliki semangat kerja yang tinggi. Indikator semangat kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana pegawai mempunyai semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Hasibuan (2012:180) adapun dimensi dan indikator semangat kerja yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Gaji dan insentif yang cukup merupakan dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai.
- Memenuhi kebutuhan rohani yakni dengan memberikan tempat dan waktu untuk melaksanakan ibadah, rekreasi dan partisipasi.
- Menciptakan suasana yang santai dengan mengadakan kegiatan seperti pertandingan olahraga antar pegawai dan sebagainya.
- Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat guna memperlancar pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal.

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang biasa digunakan dalam penelitian terhadap sampel dan populasi penelitian. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok obyek, baik manusia, gejala, nilai test, benda-benda ataupun peristiwa (Arikunto, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen berjumlah 30 pegawai. teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Metode Analisis Data

Dalam analisis kuantitatif menggunakan bantuan program SPSS Versi 29.00 dengan melakukan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F).

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah instrument yang sudah kita buat itu valid atau tidak (akurasi). Suatu instrument bisa dikatakan valid, jika instrument tersebut sudah sesuai dengan harapan atau tujuan penelitiannya. Jika hasil pengujian validitas menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka bisa dikatakan instrument atau pertanyaan tersebut valid.

Tabel 1.1 Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefesien Korelasi	Nilai Kritis 0,05 (df = 30-2)	Keterangan
1	Y1	Y	0,862	0,361	VALID
2	Y2		0,871	0,361	VALID
3	Y3		0,757	0,361	VALID
4	Y4		0,825	0,361	VALID
5	Y5		0,653	0,361	VALID
6	X1.1	X1	0,98	0,361	VALID
7	X1.2		0,941	0,361	VALID
8	X1.3		0,966	0,361	VALID
9	X1.4		0,923	0,361	VALID

10	X1.5	X2	0,899	0,361	VALID
11	X2.1		0,812	0,361	VALID
12	X2.2		0,819	0,361	VALID
13	X2.3		0,82	0,361	VALID
14	X2.4		0,505	0,361	VALID

Sumber: pengukuran ini diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel Y, X1 dan X2 semuanya menghasilkan nilai (r hitung) > daripada r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0.2096) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas menggunakan analisis Alpha Cronbach jika nilai Alpha Cronbach menunjukkan angka > 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Kehandalan
Kinerja Pegawai (Y)	5	0.805	HANDAL
Disiplin Kerja (X1)	5	0.832	HANDAL
Semangat Kerja (X2)	4	0.794	HANDAL

Sumber: pengukuran ini diolah menggunakan SPSS

Dari hasil uji realibilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel Y, X1 dan X2 menghasilkan nilai Alpha Cronbach > 0.6. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel atau layak digunakan. .

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov*, dengan nilai Signifikansi > α (0,05).

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40464564
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.087
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.178
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.181
	99% Confidence Interval Lower Bound	.171
	Upper Bound	.190

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Uji ini diolah menggunakan SPSS.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0.178 dimana hasil tersebut lebih dari taraf signifikansi 0.05.

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui adanya multikolinieritas, dapat digunakan dengan melihat besaran *Variabel Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Apabila Nilai VIF dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi kasus multikolinieritas.

Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.196	3.141		2.609	.015		
	DISIPLIN KERJA (X1)	.496	.121	.608	4.092	<.001	.874	1.145
	SEMANGAT KERJA (X2)	.192	.159	.179	1.206	.238	.874	1.145

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Uji ini diolah menggunakan SPSS.

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain yang tidak sama, untuk melihat ada tidaknya gejala heterokedastisitas pada suatu model. Nilai sig. $X1 > 0,05$ dan $X2 > 0,05$. jika signifikansi kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi di masalah heterokedastisitas pada model regresi. Berikut hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.5. Uji ini diolah menggunakan SPSS.

Tabel 1.5 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Uji Heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X1)	0.050	TIDAK TERJADI MASALAH HETEROKEDASTISITAS
Semangat Kerja (X2)	0.195	TIDAK TERJADI MASALAH HETEROKEDASTISITAS

Sumber: hasil penelitian (2023)

Dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser hasil signifikasi dari variabel bebas atau variabel X menunjukkan sebesar 0. Diatas dari nilai standar signifikasi 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini adanya faktor- faktor disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) cabang dinas pendidikan wilayah bireuen. Model yang digunakan untuk pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 1.6 berikut.

Tabel 1.6 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Nama Variabel	B	Std. Error	T _{hitung}	T _{tabel}
(constant)	8.196	3.141	2.609	1.703
Disiplin Kerja (X1)	0.496	0.121	4.092	1.703
Semangat Kerja (X2)	0.192	0.159	1.206	1.703

Berdasarkan hasil menggunakan SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,196 + 0,496X1 + 0,192X2$$

1. Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian ini konstanta sebesar 8,196 artinya bilamana proses disiplin kerja (X1) dan Semangat kerja (X2) dianggap konstan, maka kinerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen adalah sebesar 8,196 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,496 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 49,6 % dengan asumsi variabel semangat kerja (X2) dianggap konstan.
- Koefisien regresi semangat kerja (X2) sebesar 0,192 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel semangat kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 19,2 % dengan asumsi variabel disiplin kerja (X1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Korelasi adalah hubungan antara variabel-variabel. Jika seluruh nilai dari variabel-variabel memenuhi persamaan yang benar, maka dapat disimpulkan ada korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Berikut hasil dari perhitungan SPSS sehingga dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada tabel 1.7 berikut.

Tabel 1.7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.441	1.456

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

Dari tabel 1.6 diperoleh koefisien (R) sebesar 0,692, artinya hubungan antara variabel bebas (X) dan terikat (Y) adalah 69,2%. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) mempunyai hubungan yang cukup baik terhadap kinerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah Bireuen. Sisanya 30,8 % dipengaruhi oleh variabel lain diuar disiplin kerja dan semangat kerja.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,479, artinya 47,9% perubahan perubahan dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2), sisanya 52,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, kompensasi dan produktivitas kerja.

Uji t (Parsial)

Pengujian pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen secara parsial digunakan uji statistik T (uji T). Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel 1.6. dapat diketahui besarnya nilai T hitung dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai T hitung dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai T tabel dengan menggunakan tinhtat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha=0,05$.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. nilai T hitung sebesar 4,092 > lebih besar dari T tabel 1.703, maka keputusannya Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Dari segi hasil uji signifikan secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen.

2. Variabel Semangat Kerja (X2)

Pengaruh semangat kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. nilai T hitung sebesar 1,206 < lebih kecil dari T tabel 1.703, maka keputusannya Ha2 ditolak dan Ho2 diterima. Dari segi hasil uji signifikan secara parsial bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen.

Uji F (Simultan)

Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 1.8 berikut:

Tabel 1.8 Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Regression	52.649	2	26.324	12.422	3,35	<,001 ^b
Residual	57.218	27	2.119			
Total	109.867	29				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 12,422 dengan signifikan 0,001, sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,35. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, maka F hitung 12,422 > F tabel 3,35. Keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak artinya secara serempak variabel disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, namun tidak dengan semangat kerja. Secara simultan kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Implikasi dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja yang ada di kantor cabang dinas wilayah Bireuen sudah sangat baik dalam membantu setiap pegawai untuk mendapatkan kinerja pegawai yang diharapkan, didukung dengan semangat kerja, walau semangat kerja tidak berpengaruh besar terhadap kinerja setiap pegawai yang ada di kantor cabang dinas pendidikan wilayah Bireun.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja pegawai kantor cabang dinas pendidikan wilayah Bireuen
2. Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja pegawai kantor cabang dinas pendidikan wilayah Bireuen
3. Disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai kantor cabang dinas pendidikan wilayah Bireuen

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Argita Endraswara, dkk. 2016. Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 4(1), 202. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.41>

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro
- Hafiz, M. R., dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal EMA*, 4(2), 81–93. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.41>
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* jakarta: Bumi Aksara
- Hulu. 2018. *Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai kantor camat siduaori kabupaten nias selatan skripsi*.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung:Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Puspasari, H., & Puspita, W. 2022. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65. <https://doi.org/10.26630/jk.v13i1.2814>
- Safitriani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 134.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *N Dan Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sulistyo Wardani p, & Perma, R. I. 2022. Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progres*, 12(1), 1–12.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* Jakarta : Rajawali