

Dampak Pemberian Semangat dan Suasana Kerja Kondusif pada Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan/Catatan Sipil Kota Tebing Tinggi

Rumiris Siahaan¹, Rasmewahni²

^{1,2}STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Correspondence email: rasmewahni08@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pemberian semangat dan suasana kerja pada kinerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Tebing Tinggi. Variabel independen penelitian ini terdiri dari pemberian semangat dan suasana kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Tebing Tinggi. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui jawaban kuesioner dari 27 responden. Data dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pemberian semangat berdampak signifikan pada Kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Tebing Tinggi. Suasana kerja juga ditemukan berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Tebing Tinggi

Kata kunci: Kinerja; Pemberian semangat; Suasana kerja

Abstract. The purpose of this study was to determine the impact of encouragement and work atmosphere on employee performance at the Tebing Tinggi City Civil Registry. The independent variable of this study consists of encouragement and work atmosphere, while the dependent variable is employee performance. This research is a quantitative descriptive study. The research was conducted on the employees of Tebing Tinggi City Civil Registry. The data used are primary data obtained through questionnaire answers from 27 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis method. The results showed that encouragement had a significant impact on employee performance at the Tebing Tinggi City Civil Registry. The work atmosphere was also found to have a significant impact on the employee performance of the Tebing Tinggi City Civil Registry

Keywords: performance; Encouragement; Work atmosphere

PENDAHULUAN

Simamora (2010) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis *et. al.*, (2012) kinerja didampaki beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Pemberian semangat yang diungkapkan oleh Sutrisno (2014) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu pemberian semangat sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Memberikan kesempatan untuk jenjang karir yang lebih tinggi, kompensasi yang adil dan layak, fasilitas pekerjaan yang memadai, dan pengakuan atas kinerja memuaskan oleh pimpinan merupakan upaya yang diberikan perusahaan untuk pemberian semangat pegawai. Dalam menjalankan pekerjaannya, setiap pegawai tidak terlepas dari suasana kerja. Suasana kerja yang tidak mendukung akan menghambat proses kerja pegawai. Suasana kerja secara tidak langsung juga berdampak pada kinerja pegawai. Sedarmayanti (2010) mengungkapkan bahwa suasana kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok”. Ruang kerja yang tidak tertata rapi, suasana kerja yang kotor, keamanan di tempat kerja dapat berdampak pada konsentrasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila pegawai sulit berkonsentrasi akan membuat pegawai tersebut tidak fokus bekerja dan mengakibatkan kinerja menurun. Menurut Siagian (2011) kinerja pegawai didampaki oleh gaji, suasana kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan pemberian semangat kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, pemberian semangat.

Pada dasarnya sudah ada pemberian semangat dan suasana kerja yang baik pada Dinas Catatan Sipil kota Tebing Tinggi, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Adapun suasana kerja

Dinas Catatan Sipil kota Tebing Tinggi diketahui dari observasi awal yang dilakukan, dalam kondisi keamanan dan sangat baik dengan hal ini ditandai dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi pegawai yang menggunakan sepeda motor untuk memakai helm ketika memasuki area parkir guna ketertiban dan kesadaran akan pentingnya memakai helm ketika berkendara. Tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga pegawai bisa tenang dalam bekerja. Adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar.

METODE

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Catatan Sipil kota Tebing Tinggi sebanyak 27 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu sebuah teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif yang bersumber dari Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian baik dengan kuesioner maupun wawancara langsung yang masih harus diolah peneliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>			27
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>		,0000000
	<i>Std. Deviation</i>		2,23095413
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>		,159
	<i>Positive</i>		,159
	<i>Negative</i>		-,122
<i>Test Statistic</i>			,825
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			,504
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>		,407 ^e
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	,164
		<i>Upper Bound</i>	,651

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig 2-tailed* seluruh variabel sebesar 0,164. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dirangkum dalam Tabel 2 berikut:

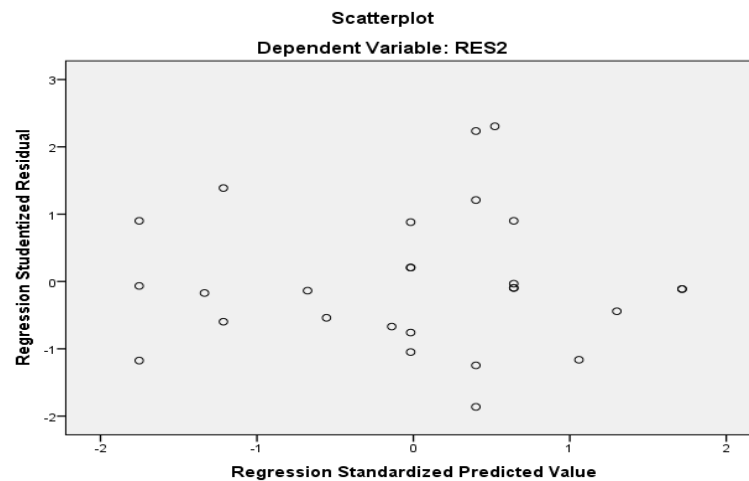
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kesimpulan
X1	1.018	Bebas Multikolinearitas
X2	1.018	Bebas Multikolinearitas

Dari Tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai $VIF < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa model bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas terlihat dalam Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 1 tersebut, dapat dilihat jika pola data menyebar sempurna, sebagian berada di atas titik nol dan sebagian lagi menyebar di bawah titik nol. Karena ini dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244 ^a	.060	.319	2.32205

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,319 atau 31,9%. Hal ini menunjukkan jika Variabel X1 dan Variabel X2 dapat menjelaskan Variabel Y sebesar 31,9%, sisanya sebesar 68,1% (100% - 31,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji statistik F

Hasil uji statistik F dapat dilihat dalam Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.224	2	4.112	4.763	.047 ^a
	Residual	129.406	24	5.392		
	Total	137.630	26			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah

Dari Tabel 4 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,763 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : n-k-1 (5%; 2; 24) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,040 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (4,763) > F_{tabel} (3,040)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Pemberian semangat dan Suasana kerja berdampak secara bersama-sama (simultan) pada Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tebing Tinggi.

Uji t

Hasil uji t dapat dilihat dalam Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.771	5.217		4.748	.000
	X1	.433	.357	-.243	2.215	.023
	X2	.182	.478	-.076	2.381	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

Persamaan regresi:

$$Y = 24,771 + 0,433X_1 + 0,182X_2$$

Dari Tabel 5 dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,215 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 25) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,059 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,215) > t_{tabel} (2,059), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,023 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Pemberian semangat berdampak pada Variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 5 juga menunjukkan nilai t_{hitung} (2,381) < t_{tabel} (2,059), dan nilai signifikansinya sebesar $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel X2 berdampak pada Variabel Y.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian semangat berdampak signifikan pada kinerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Tebing Tinggi.
2. Pemberian semangat berdampak signifikan pada kinerja Pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Tebing Tinggi.
3. Pemberian semangat dan suasana kerja secara serentak berdampak pada kinerja Pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kota Tebing Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2012. Human Resource Management. Thomson Corporation. United States
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*: Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II: STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.