

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 2023

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
DAN PENYELAMATAN KABUPATEN EMPAT LAWANG**



Skripsi Oleh:

Mia Auriel Frissilvia

01011181924204

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN

TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 17/2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKRAN
DAN PENYELAMATAN KABUPATEN EMPAT LAWANG**

Disusun Oleh :

Nama : Mia Auriel Frissilvia

NIM : 01011181924204

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

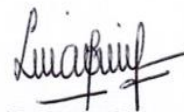
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Untuk Digunakan Dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal 23 Mei 2023



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 27.06.2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
DAN PENYELAMATAN KABUPATEN EMPAT LAWANG**

Disusun oleh:

Nama : Mia Auriel Frissilvia

NIM : 01011181924204

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

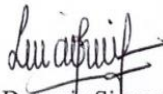
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 22 Juni 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 22 Juni 2023
Panitia ujian komprehensif

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji

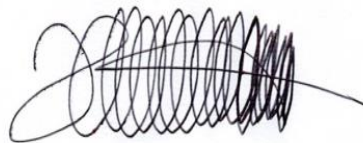


Lina Damerta Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mia Auriel Frissilvia
NIM : 01011181924204
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
DAN PENYELAMATAN KABUPATEN EMPAT LAWANG**

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M,M
Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom
Tanggal Ujian : Juni 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya , Juni 2023



Mia Auriel Frissilvia
NIM. 01011181924204

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Semuanya Boleh Hilang Kecuali Harapan”
(Khairul Azhar)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Allah Swt
- Kedua Orang Tua
- Kedua Adikku
- Alm. Kakek dan Almh.
Nenek
- Keluarga
- Almamater

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT berkat rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis tidak akan sampai ketahap ini tanpa dukungan, motivasi, doa, dan berbagai arahan dari berbagai pihak. Untuk itu izikan penulis mengucapkan terimakasih yang sedalamnya kepada:

1. **Kepada Allah SWT.** Yang telah memberikan kesehatan jasmani maupun rohani kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Ayahku **Bapak Khairul Azhar** yang paling penulis hormati dan **Ibuku Evi Heryanti** yang paling penulis cintai. Terima kasih banyak atas doa, dukungan, dan kepercayaanya kepada penulis, terima kasih selalu jadi dua orang pertama yang selalu percaya dan yakin kepada penulis. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan karunia sehat dan umur panjang kepada kalian berdua.
3. Kepada kedua **Adikku** tersayang **Alaysha Airin Varezky** dan **Alissa Trianda Varezky**.Terima kasih selalu menjadi motivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada **Alm. Kakekku** tersayang **Bapak Mukri Yasin** dan **Almh. Nenekku** tercinta **Ibu Kartini** terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini. Mohon maaf jika penulis sedikit terlambat dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga kita tidak bisa bertemu di masa yang sama.

5. Kepada **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.** Terima kasih banyak atas bimbingan selama penulisan skripsi ini. Terima kasih atas segala masukan, arahan, serta sudah bersedia meluangkan waktu dan tenangnya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Tanpa bantuan dari ibu skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik.
6. Kepada **Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom** selaku dosen penguji terima kasih banyak atas bantuannya dalam memberi kritik dan saran yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepada **Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E,** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
8. Kepada **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.,** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
9. Kepada **Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, ST., M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
10. Kepada **Ibu Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Dosen Pembimbing Akademik Selama Perkuliahan.
11. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** khususnya Dosen Jurusan Manajemen terima kasih atas ilmunya selama masa perkuliahan. Serta **Seluruh Staf Karyawan Fakultas Ekonomi** yang telah membantu keperluan administrasi selama masa perkuliahan hingga selama proses penyelesaian skripsi ini.
12. Kepala **Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang** yang sudah memberi izin dan membantu penulis dalam

- Empat Lawang** yang sudah memberi izin dan membantu penulis dalam melakukan penelitian serta memberikan segala sesuatu yang diperlukan penulis dari awal hingga selesainya skripsi ini.
13. Kepada **sahabat seperjuanganku** Alysa terima kasih selalu menjadi *patner* terbaikku, selalu menjadi tempat keluh kesah dan memberikan *support* terbaik dari awal perkuliahan hingga selesainya masa kuliah.
 14. Kepada **sahabat-sahabat rumahku** Selvi, Milda, Rena, dan Rachella terima kasih selalu membantu penulis dan sering terlibat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir.
 15. Kepada **teman-teman seperantauanku** Dina, Intan, Diah, selsa, dan Rahma terima kasih karena selalu menjadi tempat bertukar pikiran dan selalu mau direpotkan.
 16. Kepada **kakak tingkatku** kak Yulia terima kasih atas bantuannya dan selalu menjadi tempat penulis bertanya tentang sedikit banyaknya materi perkuliahan.
 17. Terakhir **Kepada Mia Auriel Frissilvia** terima kasih atas semuanya.

Inderalaya, 12 Juni 2023
Penulis,



Mia Auriel Frissilvia
NIM.01011181924204

ASLI

ABSTRAK

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 9/9/2021

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN
DAN PENYELAMATAN KABUPATEN EMPAT LAWANG**

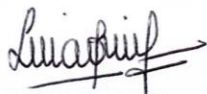
Oleh:

Mia Auriel Frissilvia

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kemudian hasilnya diolah dengan Program *Statistical Program for Social Science*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

Pembimbing Skripsi



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI MIU 27/7/2023

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF MORALE AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE FOUR LAWANG DISTRICT FIRE
AND RESCUE SERVICE***

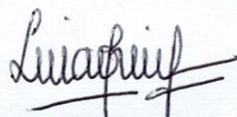
By:

Mia Auriel Frissilvia; Lina Dameria Siregar S.E., M.M

This study aims: (1) To find out and analyze how much influence morale has on employee performance at the Four Lawang Regency Fire and Rescue Service, (2) To find out and analyze how much influence work discipline has on employee work performance at the Four Lawang Regency Fire and Rescue Service. Data collection techniques use survey methods by distributing questionnaires and then the results are processed with the Statistical Program for Social Science. This study used multiple linear regression analysis techniques. These results show that morale and work discipline together have a positive and significant effect on the work performance of employees at the Four Lawang Regency Fire and Rescue Service. This study used multiple linear regression analysis techniques. These results show that morale and work discipline together have a positive and significant effect on the work performance of employees at the Four Lawang Regency Fire and Rescue Service.

Keywords: Morale, Work Discipline, Work Performance


Advisor



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Acknowledge by,

Head Of Management Departement



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI 2021

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya selaku dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Mia Auriel Frissilvia

Nim : 01011181924204

Fakultas : Ekonomi

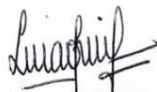
Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi :

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENYELAMATAN KABUPATEN EMPAT LAWANG

Telah kami periksa grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjiri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama mahasiswa : Mia Auriel Frissilvia
NIM : 01011182924204
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Lahat, 26 Desember 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Desa Bayau, Kec. Pendopo, Kab. Empat Lawang
Alamat Email : miaaurielfrissilvia@gmail.com



Pendidikan Formal

- SD : SD Negeri 18 Pendopo
- SMP : SMP Negeri 01 Pendopo Barat
- SMA : SMA Negeri 01 Muara Pinang

Riwayat Organisasi

- Staf Departemen Ikatan Mahasiswa Empat Lawang (HIMA 4L)
- Staf Departemen BPMF Ukhuwah FE UNSRI

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB 1	1
Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II	5
Studi Kepustakaan.....	5
2.1 Semangat Kerja	5
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja	5
2.1.2 Indikator Semangat Kerja	8
2.1.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja	9
2.2 Disiplin Kerja	10
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja	11
2.2.3 Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja	12
2.3 Prestasi Kerja.....	13
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	13
2.3.2 Indikator Prestasi Kerja.....	13
2.3.3 Faktor-Faktor Prestasi Kerja	14
2.4 Penelitian Terdahulu	15
2.5 Kerangka Konseptual.....	21
2.6 Hipotesis	21
BAB III	23
Metode Penelitian.....	23
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	23
3.2 Rancangan Penelitian.....	23
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.3.1 Jenis Data	24

3.3.2 Sumber Data.....	24
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.4.1 Populasi	24
3.4.2 Sampel	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.6 Uji Instrument Penelitian.....	26
3.6.1 Uji Validitas	26
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.7 Teknik Analisis Data	27
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	27
3.7.1.1 Uji Normalitas	27
3.7.1.2 Uji Heteroskedastisitas	28
3.7.1.3 Uji Multikolinearitas	28
3.7.1.4 Uji Autokorelasi	29
3.7.2 Metode Suksesif Interval.....	30
3.7.3 Uji Statistik	39
3.7.3.1 Analisis Regresi Berganda	30
3.7.3.2 Analisis Koefisien Korelasi (R	31
3.7.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R) ²	31
3.7.4 Uji Hipotesis	32
3.7.4.1 Uji F	32
3.7.4.2 Uji t	32
3.8 Definisi Oprasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian	32

3.8.1 Definisi Oprasional Penelitian	33
3.8.1.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	33
3.8.1.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	34
3.9 Operasional Variabel	34
BAB IV	37
Hasil Dan Pembahasan	37
4.1 Gambaran Objek Penelitian	37
4.1.1 Profil Umum Objek Penelitian	38
4.1.2 Visi dan Misi	39
4.1.3 Struktur Organisasi	39
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Deskriptif Profil Responden	39
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	41
4.2.1.2 Usia Reponden	41
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	56
4.2.1.4 Jabatan Responden	56
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	59
4.3 Uji Instrumen Penelitian	60
4.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	60
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	60
4.4 Metode Suksesif Interval	63
4.5 Uji Asumsi Klasik	64
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	64

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	65
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
4.5.4 Hasil Uji Autokorelasi	66
4.6 Uji Statistik	67
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
4.6.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R) ²	69
4.7 Uji Hipotesis	70
4.7.1 Hasil Uji F	70
4.7.2 Hasil Uji t.....	71
4.8 Hasil dan Pembahasan.....	71
BAB V.....	72
Kesimpulan dan Saran.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
Daftar Pustaka	74
Lampiran	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Damkar Kab.Empat Lawang	3
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Damkar Kab.Empat Lawang	4
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi (R).....	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2 Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	41
Tabel 4.4 Jabatan Responden.....	41
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (X1	42
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2.....	46
Tabel 4.7distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi	51
Kerja (Y)	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Semangat Kerja (X1).....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja (Y).....	60

Tabel 4.11 hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi	64
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R) ²	67
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	68
Tabel 4.19 Hasil Uji t	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konsptual	21
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	77
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 3 Frekuensi MSI	86
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	90
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	97
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, dan Uji t	99

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pelayanan publik merupakan salah satu lembaga pelayanan yang bertugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga terpenuhinya kebutuhan serta kesejahteraan masyarakat, baik pelayanan jasa maupun pelayanan administrasi yang bersifat publik sesuai dengan peraturan undang-undang yang telah tersedia pada penyelenggara pelayanan publik tersebut (UU No 25 Tahun 2009).

Pelayanan publik tersebut tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mendukung perkembangan pencapaian tersebut. Sumber daya manusia, menurut Sedarmayati (2017), adalah keterampilan mengatur, mengelola, dan mengarahkan operasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.. Sehingga, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten agar terciptanya semangat dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (2018) semangat kerja merupakan suatu keadaan yang berasal dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik sehingga efektifitas dan efesiensi pekerjaan dapat terselesaikan, baik dalam jumlah maupun kualitas. Kuantitas dan kualitas tenaga kerja seseorang dipengaruhi oleh semangat (Purwanto, 2017).

Candra & Satria (2020) menyatakan bahwa semangat kerja yang baik ditandai dengan perasaan yang senang dan optimis di tempat kerja, sedangkan semangat kerja yang buruk ditandai dengan perasaan tidak puas, mudah marah, sering sakit, lebih menyukai perilaku argumentatif, dan kecenderungan untuk sering bolos kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja membutuhkan faktor lain untuk lebih membangun prestasi kerja pegawai. Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar prestasi kerja dapat terbentuk. Semangat kerja akan turun jika disiplin kerja bermasalah.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) adalah kemampuan seseorang untuk bekerja dengan tekun secara konsisten dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, besar kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai jika disiplin tidak dijaga.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyatakan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian prestasi kerja pegawai. Menurut Badriyah (2018), prestasi kerja seseorang adalah hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang bergantung pada kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan waktu kerja.

Dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa, prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat dan disiplin kerja pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak saling menghiraukan baik semangat kerja maupun disiplin kerja, maka dapat dipastikan menurunnya prestasi kerja pegawai. Padahal prestasi kerja dapat tercapai apabila pegawai bersemangat

dan berdisiplin dalam bekerja.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang merupakan dinas pelayanan masyarakat yang berpusat di Kantor Induk Tebing Tinggi yang bertugas melakukan penyelamatan terhadap korban kebakaran, menanggulangi bencana, menolong hewan dan lainnya. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang memiliki 112 personil diantaranya 12 PNS dan 100 NON PNS yang tersebar di tiap kecamatan. Permasalahan yang terjadi pada Dinas Damkar ini adalah kurangnya Disiplin yang dilakukan oleh seluruh pegawai Damkar dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1 Absensi Personil Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Kehadiran Kerja (Hari)	Persentase Absensi (%)
Januari	20	112	2240	3,13%
Februari	19	112	2128	2,35%
Maret	22	113	2486	2,09%
April	21	113	2373	3,08%
Mei	17	113	1921	2,60%
Juni	21	113	2373	3,58%
Juli	21	112	2352	1,87%
Agustus	20	112	2240	2,23%
September	22	112	2464	3,25%
Oktober	19	110	2090	4,00%
November	22	112	2240	3,13%
Desember	23	112	2240	3,13%

Sumber : Dinas Damkar Kabupaten Empat Lawang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa total persentase terbesar terjadi pada bulan Oktober yaitu sebesar 4,00% dan presentase absensi terkecil terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 1,87%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah pegawai Damkar Kabupaten Empat Lawang yang hadir setiap bulan selalu

berbeda dengan jumlah fluktuasi setiap bulannya, mulai dari adanya pegawai Damkar yang mengambil cuti, izin bekerja, atau tidak hadir tanpa keterangan.

Ketidakhadiran pegawai Damkar dalam bekerja dapat menyebabkan ketidakstabilan operasional dan keefektifan jalannya proses pekerjaan. Oleh karena itu, agar pegawai berdisiplin dalam bekerja dibutuhkan penilaian kerja sebagai berikut.

Tabel 1.2 Penilaian kinerja pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2021

Jumlah pegawai	Penilaian Kinerja Pegawai				Target (%)
	Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	
112	16	22	49	25	100 %
Persentase Pencapaian (%)	14,2%	19,6%	43,75%	22,3%	

Sumber : Dinas Damkar Kabupaten Empat Lawang, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mendapatkan penilaian kinerja sangat baik hanya sebesar 14,2% dari keseluruhan jumlah pegawai Damkar di Kabupaten Empat Lawang. Masih banyak pegawai yang hanya mendapatkan penilaian kerja cukup dengan persentase sebesar 43,75% dan penilaian kerja kurang dengan persentase sebesar 22,3%. Adapun target persentase yang ditetapkan adalah sebanyak 100%, ini berarti persentase yang diperoleh dari target pencapaian masih kurang maksimal. Hal ini dapat disebabkan kurangnya semangat dan disiplin kerja para pegawai Damkar Kabupaten Empat Lawang.

Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yusnelly et al. (2022) berdasarkan hasil analisis data secara simultan disiplin dan semangat kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan. Hasil penelitian dari Hariani (2017) menyatakan bahwa semangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan namun bernilai positif. Hasil penelitian Ulya et al. (2018) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai semangat dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan judul: “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang”.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar:

1. Pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat Lawang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Dari penelitian ini adapun manfaat yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademis serta bahan rujukan bagi peneliti di masa selanjutnya yang ingin meneliti mengenai pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan memberikan manfaat untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja para anggota pemadam kebakaran dan keselamatan dalam mencapai prestasi kerja serta untuk mengetahui adakah pengaruh antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Empat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. 18(1), 45–60.
- Astutik, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang* Mardi Astutik Abstrak Pendahuluan. 2(2). <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Azhimi, Sulastri., & Hudri, A. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Latihan Terhadap Prestasi Atlet Taekwondo Di Kabupaten Ogan Ilir*. *Jurnal Ilmu Keolahragaan*, 20(1), 13-20.
- Handayani, H. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT bumi karsa makassar*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(004), 87–98.
- Herman, E. Isnurhadi., & Mukthamar, N. R. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Prestasi Atlet Cabang Olahraga Beladiri Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan*. *Jurnal Ilmu Keolahragaan*, 20(1), 13-20.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hutabarat, G. C., & Gurning, L. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Gambar Kreasi Bersama Medan Gloria*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 155–166.
- Lubis, S. (2020). *Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan*. 6(1), 17–25.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maydina, A. A., & Abdurrahman, D. (2017). *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT . Lintas Mediatama Bandung*. *Jurnal Manajemen*, 580–585.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Noor, H. M. T. (2017). *Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit*. *Jurnal*

Terapan Manajemen Dan Bisnis (2/1), 2005, 61–72.

- Nurjana Ice (2021). (2021). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. SKRIPSI.*
- Purnamasari, W., Ekasari, R., & Madjid, I. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. Jurnal Ecopreneur Fakultas Ekonomi, 2(1), 31–36.*
- Silalahi, E. E. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semangat Semesta Marine Safety Di Jakarta Edward. Jurnal Online Internasional & Nasional, 7(2), 45–57.*
- Stai, K., & Airmolek, N. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu. Jurnal Manajemen.*
- Subianto, D. A., Utari, W., & Hartati, S. (2019). *Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. E-Jurnal Manajemen, 3(4), 424–437.*
- Sumardin, & Nabella, S. D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. Jurnal Bening Prodi Manajemen, 7(2).*
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prenada Media Group.
- Tanjung, D. H. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Manajemen, 15(01), 27–36.*
- Ulya, B. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jurnal, 04(01), 1–11.*
- Yusnelly, A., Linda, R., Suryadi, N., & Nurani, R. (2022). *Pengaruh Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT . PLN UPT Cabang Pekanbaru. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3(July), 1264–1272.*

