

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM KERJA PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
ASN DALAM TATANAN NORMAL BARU TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
TAHUN 2021**

**PENGARUH SISTEM KERJA PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
ASN DALAM TATANAN NORMAL BARU TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK**

SEPTIAN IQBAL
NPM. 171000461201055

ABSTRAK

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerbitkan Surat Edaran nomor 67 tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Tata Normal Baru pada tanggal 4 September 2020. Sistem kerja ASN akan berbeda dengan sistem kerja biasanya yakni dengan mengedepankan upaya pencegahan penularan Covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai aparatur sipil negara terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang mana datanya diolah secara deskriptif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) hasil analisis regresi berganda maka didapatkan persamaan $Y = 5,156 + 0,381X_1 + 0,520X_2$. 2) Nilai Adjusted R Square sebesar 0,874. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Sistem kerja pegawai (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 87,4% sedangkan 12,6% dipengaruhi oleh faktor lain. 3) Sistem kerja pegawai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap nilai semangat kerja (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,307 lebih besar dari t_{tabel} 2,024 pada tingkat signifikan 5% yaitu $0,001 < 0,05$, artinya hipotesis dapat diterima bahwa sistem kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. 4) Disiplin pegawai (X_2) berpengaruh signifikan terhadap nilai semangat kerja (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,456 lebih kecil dari t_{tabel} 2,024 pada tingkat signifikan 5% yaitu $2,885 > 0,05$, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. 5) Hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa sistem kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} 135,300 $> F_{tabel}$ 2,86, atau nilai signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga variabel sistem kerja pegawai (X_1) dan disiplin kerja (X_2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y).

Kunci : Sistem Kerja Pegawai, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

**THE EFFECT OF EMPLOYEE WORK SYSTEM AND WORK
DISCIPLINE OF ASN EMPLOYEES IN THE NEW NORMAL ORDER TO
EMPLOYEES WORK SPIRIT IN THE OFFICE OF EDUCATION IN THE
CITY OF SOLOK**

SEPTIAN IQBAL
NPM. 171000461201055

ABSTRACT

The Ministry of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform issued Circular Letter number 67 of 2020 concerning the Work System of State Civil Apparatus Employees (ASN) in the New Normal Order on September 4, 2020. The ASN work system will be different from the usual work system, namely by prioritizing efforts to prevent the transmission of Covid -19. This study aims to determine the work system of employees and the work discipline of state civil servants on the morale of employees at the Solok City Education Office. The research method used is quantitative research where the data is processed descriptively

The results showed that: 1) the results of multiple regression analysis obtained the equation $Y = 5.156 + 0.381X_1 + 0.520X_2$. 2) Adjusted R Square value of 0.874. This indicates that the contribution of the employee work system variable (X1) and Work Discipline (X2) is 87.4% while 12.6% is influenced by other factors. 3) The employee work system (X1) has a significant influence on the value of work morale (Y). This is evidenced by the tcount value of 2,307 which is greater than 2,024 at a significant level of 5%, namely $0.001 < 0.05$, meaning that the hypothesis can be accepted that the employee's work system has a significant effect on work morale. 4) Employee discipline (X2) has a significant effect on the value of work morale (Y). This is evidenced by the tcount of 1.456 which is smaller than ttable of 2.024 at a significant level of 5%, namely $2.885 > 0.05$, meaning that work discipline has a significant effect on work enthusiasm. 5) Simultaneous test results using the F test show that the employee work system and employee work discipline affect employee morale. This is indicated by the value of Fcount 135.300 > Ftable 2.86, or a significant value of $0.00 < 0.05$, so that the variables of the employee work system (X1) and work discipline (X2), together have a significant influence on morale. employee work (Y).

Key : Employee Work System, Work Discipline, Work Spirit

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Miftah Thoha, 2014, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Prenadamedia Group, Jakarta
- Moekijat, 2010, Pengembangan Manajemen dan Motivasi, Pionir Jaya, Bandung
- Patricia Runtuwene, et all (2016 Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado
- Priyatno, D. 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta
- Siregar. Syofian. 2014. Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS. Jakarta: Kencana.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. Statistika untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tohardi, Ahmad. 2012. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT Raja Grafindo.

