Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 28306-28315
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital

Irene Ayuntina Bite[1], Eka Dyah Setyaningsih[2], Refany Novia Siboro[3]
[1-3]Universitas Bina Sarana Informatika
biteiren@gmail.com

Abstrak

Kinerja petugas kebersihan memiliki peran penting dalam menjaga kebersihan, kerapian, kenyamanan, dan mendukung kelancaran aktivitas kerja di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan supervisor, masih ditemukan permasalahan dalam pelaksanaan tugas, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, tidak mengikuti briefing pagi, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi permasalahan disiplin kerja dan semangat kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja petugas kebersihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital. Latar belakang penelitian ini didasari oleh masih ditemukannya ketidakhadiran, keterlambatan, tidak mengikuti briefing pagi serta kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 responden dengan metode sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif statistik. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 32. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai F hitung sebesar 103,001 > Ftabel 3,16 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,780 yang berarti kedua variabel independen menjelaskan 78,0% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya 22,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja.*

1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus dalam pengelolaan dan pengembangan kemampuan maksimal karyawan melalui strategi terencana untuk memaksimalkan kinerja individu dan mewujudkan tujuan organisasi secara efektif. MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan dalam sebuah instansi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntunan pekerjaan yang mereka lakukan (Cahyani, 2025; Setiabudi & Anggraini, 2021). Kinerja memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kontribusi seseorang atau kelompok terhadap organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja individu dan tim menjadi sentral dalam strategi peningkatan kinerja organisasi. Menurut teori yang dijelaskan oleh Kurniawati (2017) mengungkapkan performance atau unjuk kerja, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja (Fanzia et al., 2025).

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Cahaya & Rahma, 2021; Farhan et al., 2023). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan juga harus mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan (Maulana & Syukri, 2023).

Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi. Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya,

semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang (Manihuruk & Tirtayasa, 2020; Sarumaha et al., 2021). Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mendapat banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya (Rahmaddila et al., 2025).

Di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital, kebersihan sering terlihat belum sepenuhnya terjaga meskipun sudah dibersihkan setiap hari oleh petugas kebersihan. Banyak pegawai cenderung tidak langsung membuang sampah ke tempat sampah dan lebih suka meninggalkannya di area kerja, sehingga sampah-sampah kecil menumpuk di ruang rapat, meja kerja, dan koridor. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan pegawai terhadap upaya kebersihan masih kurang, sehingga kenyamananan dan citra lingkungan kantor ikut terganggu. Dari kondisi tersebut, terlihat adanya indikasi masalah pada disiplin kerja dan semangat kerja petugas kebersihan, seperti datang terlambat ke area kerja, dan tidak membersihkan semua area kerja sesuai jadwal. Selain itu beberapa pegawai juga mengamati bahwa petugas cenderung kurang responsif ketika diminta membantu membersihkan area tambahan, yang menggambarkan semangat kerja yang belum optimal. Ketika ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan kerja, seperti tidak mengikuti briefing pagi, tidak hadir sesuai jadwal, atau tidak menyelesaikan tugas pembersihan, petugas yang bersangkutan langsung mendapatkan surat peringatan pertama dari supervisor baik secara lisan ataupun tertulis.

Objek dalam penelitian ini adalah petugas kebersihan yang bertugas di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital. Petugas kebersihan yang dimaksud merupakan tenaga kerja non-ASN atau *outsourcing* yang mempunyai tanggung jawab utama dalam menjaga kebersihan, kerapian, serta kenyamanan lingkungan kerja, yang secara tidak langsung turut mendukung kelancaran aktivitas operasional di instansi tersebut. Keberadaan petugas kebersihan seringkali kurang mendapat perhatian dalam kajian penelitian, terutama yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia. Dalam menjalankan tugasnya, petugas kebersihan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi serta semangat yang kerja yang baik agar hasil kerja yang dicapai optimal.

Berdasarkan data satu tahun terakhir yang didapatkan melalui observasi dan wawancara langsung dengan supervisor petugas kebersihan menyatakan bahwa masih ditemukan adanya ketidakhadiran, tidak mengikuti briefing pagi, keterlambatan, serta kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital. Selain itu semangat kerja yang belum optimal juga dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja yang diberikan.

Mengacu pada hasil penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Salsabilla et al., 2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittnggi. Hasil yang sama juga ditemukan oleh (Fau et al., 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya (Nuzullah et al., 2023) menemukan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai cabang dinas pendidikan wilayah bireuen. Adanya perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disipli kerja dan semangat kerja terhadap kinerja masih perlu diteliti lebih lanjut pada objek penelitian yang berbeda.

Selain itu, terdapat perbedaan pada objek penelitian yang digunakan dalam penelitian terdahulu. Sebagian besar penelitian mengenai disiplin kerja, semangat kerja, dan kinerja dilakukan pada aparatur sipil negara, pegawai perusahaan swasta, tenaga kesehatan maupun tenaga pendidik. Penelitian yang secara khusus mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja petugas kebersihan masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian sehingga hasil dari penelitian sebelumnya belum tentu dapat digeneralisasikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hal tersebut yang dirangkum ke dalam judul **" Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital.**

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja petugas kebersihan di lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital. Populasi penelitian terdiri dari seluruh petugas kebersihan yang berjumlah 61 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada 61 responden menggunakan Google Form. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Variabel penelitian terdiri atas disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), dan kinerja (Y). Disiplin kerja diukur melalui tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Semangat kerja diukur melalui kegairahan, kekuatan untuk

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14029
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat berkelompok, sedangkan kinerja diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja dan semangat kerja dalam menjelaskan variasi kinerja petugas kebersihan.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerjaa	61	32.00	50.00	45.2951	4.23613
Semangat Kerja	61	24.00	40.00	34.8689	3.90075
Kinerja	61	24.00	40.00	35.5574	4.07646
Valid N (listwise)	61				

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap 61 responden, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai minimumsebesar 32, nilai maksimum, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 45,2951 dan standar deviasi sebesar 4,23613. Variabel semangat kerja (X2) memiliki nilai minimum 24, nilai maksimum 40, dan nilai mean 34,8689, dan standar deviasi 3, 90075. Sementara variabel kinerja (Y) memiliki nilai maksimum 24, nilai maksimum 40, nilai rata-rata 35,5574, dan standar deviasi 4,07646. Secara keseluruhan, masing-masing variabel memiliki nilai rata-rata yang relatif mendekati nilai maksimum, sehingga menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja, semangat kerja, dan kinerja cenderung tinggi dengan standar deviasi setiap variabel lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya. Penelitian ini mengindikasikan bahwa penyebaran data relatif homogen dan jawaban responden tidak memiliki variasi yang terlalu besar.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya data yang dikumpulkan melalui kuesioner, dengan menilai setiap item pernyataan berdasarkan indikator variabelnya. Penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan persyaratan nilai r hitung > r tabel maka pernyataan dikatakan valid. Kuesioner disebarkan kepada 61 orang petugas kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dan derajat kebebasan dihitung menggunakan rumus df = n – 2. Berdasarkan jumlah responden diproleh df = 59, sehingga r tabel yang digunakan adalah 0,252. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,699	0,252	<0,001	VALID
X1.2	0,488	0,252	<0,001	VALID
X1.3	0,736	0,252	<0,001	VALID
X1.4	0,527	0,252	<0,001	VALID
X1.5	0,658	0,252	<0,001	VALID
X1.6	0,726	0,252	<0,001	VALID
X1.7	0, 740	0,252	<0,001	VALID
X1.8	0, 698	0,252	<0,001	VALID
X1.9	0, 745	0,252	<0,001	VALID
X1.10	0,711	0,252	<0,001	VALID

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Dari tabel hasil Uji Validitas variabel Disiplin Kerja (X1), menunjukkan 10 item pernyataan yang memiliki nilai signifikansi (Sig.2-tailed) lebih kecil dari 0,05 yaitu < 0,001 dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,252, dimna nilai r_{hitung} paling tinggi adalah 0,745 terdapat pada pernyataan nomor 9. Kesimpulannya semua pernyataan dalam variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14029
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,810	0,252	<0,001	VALID
X2.2	0,739	0,252	<0,001	VALID
X2.3	0,645	0,252	<0,001	VALID
X2.4	0,663	0,252	<0,001	VALID
X2.5	0,682	0,252	<0,001	VALID
X2.6	0,743	0,252	<0,001	VALID
X2.7	0,717	0,252	<0,001	VALID
X2.8	0,823	0,252	<0,001	VALID

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Berdasarkan tabel IV.9 mengenai uji validitas variabel semangat kerja (X2), diketahui bahwa setiap item dari 10 pernyataan memiliki nilai r $_{hitung}$ positif dan melebihi r t_{abel} yaitu (0,252), yang mengindikasikan valid seluruh item dalam variabel semangat kerja (X2).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,744	0,252	<0,001	VALID
Y2	0,796	0,252	<0,001	VALID
Y3	0,768	0,252	<0,001	VALID
Y4	0,824	0,252	<0,001	VALID
Y5	0,777	0,252	<0,001	VALID
Y6	0,762	0,252	<0,001	VALID
Y7	0,735	0,252	<0,001	VALID
Y8	0,811	0,252	<0,001	VALID

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Berdasarkan tabel IV.10 mengenai uji validitas variabel kinerja (Y), menyatakan bahwa kedelapan item pernyataan menunjukkan nilai r $_{hitung}$ di atas r $_{tabel}$ yaitu sebesar (0,252) dan bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja adalah valid.

Uji Reabilitas

Untuk mengukur keandalan suatu instrumen penelitian atau kuesioner. Hasil reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	**Nilai *Cronbach's Alpha***	**Koefisien *Cronbach's Alpha***	**Keterangan**
Disiplin Kerja (X1)	0,852	0,70	RELIABEL
Semangat Kerja (X2)	0,870	0,70	RELIABEL
Kinerja (Y)	0,905	0,70	RELIABEL

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai di atas batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan untuk analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan model regresi dan menghasilkan data yang valid. Uji yang digunakan meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data yang dihasilkan sudah dalam mode regresi yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode One – Sampel Kolmogorov – Smirnov dan didukung dengan analisis grafik Normal P-P *Plot of Regression*, serta histogram.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14029
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

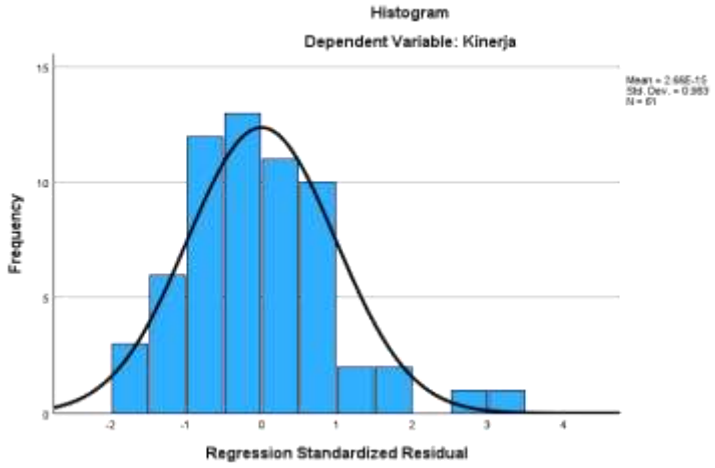
Tabel 6. Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov-Smirnov

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		**61**
Normal Parameters[a, b]	**Mean**	**0**
	Std. Deviation	**191.070.250**
Most Extreme Differences	**Absolute**	**0.111**
	Positive	**0.111**
	Negative	**-0.07**
Test Statistic		**0.111**
Asymp. Sig. (2-tailed) [c]		**0.061**

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 1314643744.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 32 (2026)

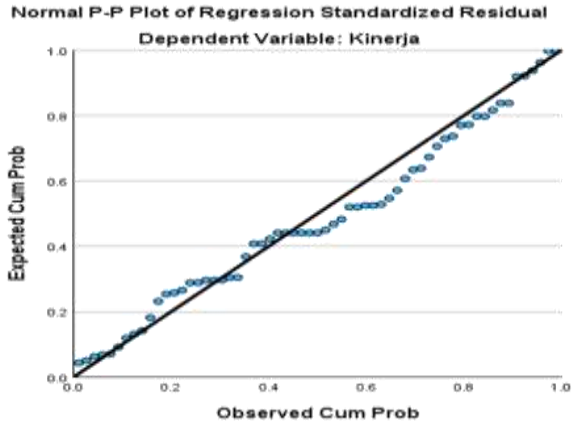
Dari hasil uji normalitas kolomogorov- smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,061. Nilai tersebut melampaui batas kritis 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Histogram

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Berdasarkan grafik histogram di atas, pola distribusi data terlihat sudah membentuk kurva yang menyerupai lonceng serta penyebaran residual mengikuti pola distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.



Gambar 2. Normal P-P Plot

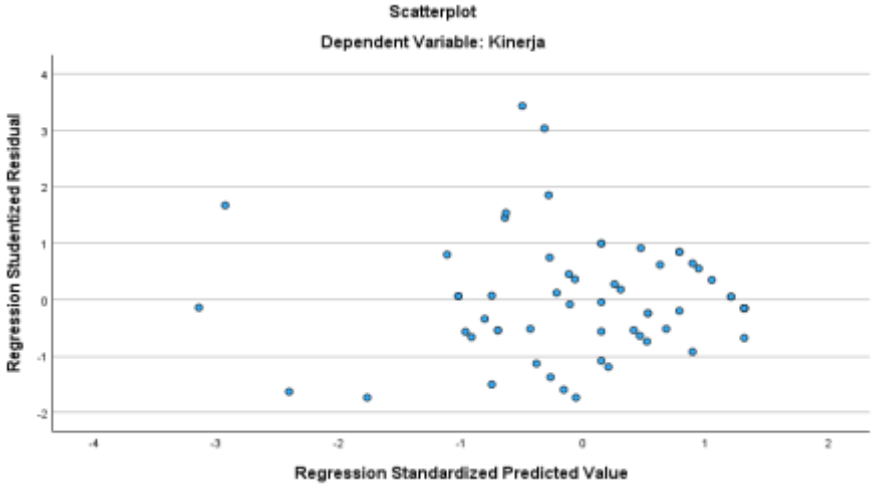
Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14029
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Selain menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan grafik histogram, pengujian normalitas juga dilakukan melalui grafik Normal Probability Plot (P-P Plot). Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik – titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Setelah melakukan uji normalitas, langkah selanjutnya dalah melakukan uji heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan variabel dan residual pada model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik Scatterplot. Berikut adalah gambarnya:



Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Berdasarkan grafik Scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan guna memastikan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antar variabel bebas dan model regresi. Model regresi yang baik adalah ketika tidak mengalami gejala multikolinearitas dengan syarat nilai tolerance > 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinierity Statistic	
		Tolerance	**VIF**
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0.450	2.223
	Semangat Kerja	0.450	2.223

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Hasil analisis multikolinearitas untuk variabel bebas disiplin kerja dan semangat kerja menunjukkan angka tolerance sebesar 0,450. Karena nilai ini melebihi batas 0,1 dan nilai VIF yang doperoleh (2,223) juga berada dibawah ambang batas 10, maka model regresi ini bebas dari isu multikolinearitas atau hubungan yang sangat erat antar variabel bebasnya.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji signifikansi parsial (uji parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam pengukuran uji t dapat dilihat apakah hipotesis ditolak atau

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14029
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

diterima. Hipotesis akan diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Uji t memiliki tingkat derajat keabsahan sebagai berikut: df = n-k-1= 61-2-1= 58, sehingga diperoleh t tabel 2,002. Hasil dari uji t disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.473	3.382		0.140	0.889
	Disiplin Kerja	0.775	0.074	0.805	10.419	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja (X1) pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,419 > t_{tabel} 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) petugas kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital.

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Semangat Kerja (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.909	2.582		1.901	0.062
	Semangat Kerja	0.879	0.074	0.841	11.944	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Sementara itu, variabel semangat kerja (X2) memiliki t_{hitung} sebesar 11,944 > t_{tabel} 2,002 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_{o1} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital.

Uji F (Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Signifikan F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.002	2	389.001	103.001	<,001[b]
	Residual	219.047	58	3.777		
	Total	997.049	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Berdasarkan data pengujian pada tabel IV.17, ditunjukan bahwa F_{hitung} sebesar 103,001 > F_{tabel} 3,16 dan signifikansi sebesar <0,001 < 0,05. Dengan demikian, H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kombinasi seluruh variabel independen mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883[a]	0.780	0.773	1.943

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14029
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi gabungan dari variabel disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 78%. Angka ini didasarkan pada nilai koefisien determinasi (R *Square*) 0,780 yang tersaji dalam tabel IV.18. adapun sisa pengaruh sebesar 22,0% diindikasikan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.757	2.720		-0.646	0.521
	Disipli Kerja	0.387	0.088	0.402	4.386	<0,001
	Semangat Kerja	0.567	0.096	0.543	5.913	<0,001

Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 32 (2026)

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diperoleh bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -1.757 + 0{,}387\, X_1 + 0{,}567\, X_2 + e$$

Selanjutnya, akan dijelaskan secara terperinci berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh:

1. Nilai konstanta (α) sebesar -1.757 didapat ketika variabel disiplin kerja dan semangat kerja dianggap bernilai nol, maka kinerja sebesar -1,757. Nilai konstanta ini merupakan nilai dasar dalam model regresi.
2. Nilai koefisien regresi 0,387 untuk variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dengan Kinerja. Ini berarti, setiap satu satuan peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,387 satuan dengan variabel lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi 0,567 untuk variabel Semangat Kerja (X2) mengindikasikan adanya hubungan positif dengan Kinerja. Ini berarti bahwa setiap satu satuan kenaikan pada Semangat Kerja akan berimbas pada peningkatan kinerja sebesar 0,567 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja (X1) sebesar 10,419 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (10,419 > 2,002), maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Lingkungan Kementerian Koumunikasi dan Digital. Besarnya nilai t hitung menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja yang dimiliki petugas akan diikuti dengan peningkatan kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun maka kinerja petugas juga berpotensi mengalami penurunan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting karena yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas petugas kebersihan. Dalam menjalankan pekerjaannya petugas kebersihan dituntut untuk hadir tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja. Apabila seluruh aturan tersebut dijalankan dengan baik, maka pekerjaan akan terselesaikan secara efektif dan kualitas kebersihan lingkungan kerja dapat terjaga dengan optimal. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap indikator disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa petugas kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Andani, 2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Timur. Temuan serupa juga ditemukan oleh (Darka, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan cleaning service. Selain itu, penelitian (Dalsidah & Bilgah, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan cleaning service PT ISS Indonesia Tenggerang Selatan. Penelitian (Fanzia et al., 2025) juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14029
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

(Abidin, 2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, budaya organisasi, sistem pengawasan, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing instansi. Pada penelitian ini, disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang sangat menentukan karena petugas kebersihan bekerja dalam lingkungan instansi pemerintahan yang menerapkan aturan dan standar kerja yang jelas.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung variabel semangat kerja (X2) sebesar 11,944 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (11,944 > 2,002), maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital. Nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan.

Semangat kerja mencerminkan kondisi psikologis seseorang dalam bekerja. Petugas yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan antusiasme, motivasi, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka cenderung lebih aktif, memiliki inisiatif yang tinggi, serta berusaha memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi. sebaliknya, apabila semangat kerja rendah, maka petugas akan cenderung kurang termotivasi sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaannya dapat menurun. Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap indikator semangat kerja. hal tersebut menunjukkan bahwa petugas kebersihan memiliki motivasi dan antusiasme yang baik dalam menjalankan tugasnya. Tingginya semangat kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dukungan dari atasan, serta adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Rahmaddila et al., 2025) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian (Mustaqim & Purba, 2022) yang membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. Selain itu, penelitian (Putri et al., 2021) menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. Namun penelitin ini berbeda dengan penelitian (Nuzullah et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang berbeda. Pada penelitian, objek penelitian adalah petugas kebersihan yang aktifitas pekerjaannya lebih banyak bergantung pada motivasi dan semangat dalam menjalankan tugas fisik sehari-hari. Oleh karena itu semangat kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Petugas Kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 103,001 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,16. Karena nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel (103,001 > 3,16), maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital. Nilai F hitung yang sangat besar menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja petugas kebersihan. Artinya, peningkatan kinerja petugas kebersihan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja atau semangat kerja secara terpisah, tetapi juga dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Kondisi tersebut terjadi karena disiplin kerja dan semangat kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi. Disiplin kerja berfungsi untuk mengatur perilaku kerja pegawai agar sesuai dengan aturan organisasi, sedangkan semangat kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang membuat pegawai bekerja dengan penuh antusias dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Rahmaddila et al., 2025) yang menyatakan bahwa disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kebersihan. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh (Putri et al., 2021) yang menunjukkan bahwa dsiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Selain itu penelitian (Dalsidah & Bilgah, 2024) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cleaning service. Penelitian (Fanzia et al., 2025) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja bersama variabel lainnya berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja petugas kebersihan. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian (Nuzullah et al., 2023) yang menyatakan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14029
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

bahwa disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun pada penelitian tersebut semangat kerja tidak berpengaruh secara parsial

4. Kesimpulan

Ditemukan bahwa disiplin (X1) kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas kebersihan (Y). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki petugas kebersihan, maka akan semakin meningkat juga kualitas dan efektivitas kinerja yang ditunjukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ditemukan bahwa semangat kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan (Y). Artinya, semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki petugas kebersihan, maka akan semakin meningkat pula kualitas dan efektivitas kinerja yang ditunjukan dalam pekerjaan. Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan dari disiplin kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja petugas kebersihan (Y). ha ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan kinerja petugas kebersihan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Digital. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 78% terhadap kinerja petugas kebersihan. Sementara 22% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Referensi

1. Abidin, Z. (2023). PENGARUH DISIPLIN, SARANA PRASARANA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MAROS. *Ezenza Journal (EJ)*, *2*(4), 467–479.
2. Andani, W. A. (2024). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEBERSIHAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *Surplus: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *4*(1), 501–509.
3. Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5*(3), 8253–8261.
4. Cahyani, P. (2025). Analisis technical kompetensi pegawai di Kelurahan Karsamenak Kecamatan Kawalu Kota. *Jurnal Ilmiah Koordinasi*, *4*(01), 289–299.
5. Dalsidah, S., & Bilgah, B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service pada PT ISS Indonesia Tangerang Selatan. *Global Leadership Organizational Research in Management*, *2*(4), 143–158.
6. Darka, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta (Studi Kasus di PT Purna Kreasi Sejahtera). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(6), 6113–6125.
7. Fanzia, E. A., Murtaliningtyas, W., & Samsuryaningrum, I. P. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, *15*(1), 128–140.
8. Farhan, F. A. M. Y., Pribadi, R. A., & Yunus, F. A. M. (2023). Upaya dalam meningkatkan kedisiplinan peserta didik SDN Cibungur 1 melalui program late vest and goodness project. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, *9*(2), 6097–6106.
9. Fau, J. F., Waruwu, Y., jaya Mendrofa, K., & Wau, F. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *7*(3), 1421–1427.
10. Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3(2)*, 296–307.
11. Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impressi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, *3*(1), 104–109.
12. Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *5*(2), 1–8.
13. Nuzullah, A., Gadeng, T., & Yamin, M. (2023). Analisis disiplin kerja, dan semangat kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(6), 2913–2920.
14. Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T. A., & Jahri, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, *1*(2), 132–143.
15. Rahmaddila, S., Afuan, M., & Fenia, S. Z. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Bisnis Digital*, *3*(1), 97–109.
16. Salsabilla, G., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan| E-ISSN: 3062-7788*, *1*(4), 239–245.
17. Sarumaha, W. E. W., Dakhi, Y., & Dakhi, P. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, *6*(2), 26–35.
18. Setiabudi, D., & Anggraini, D. (2021). Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). *International Journal of Social and Public Administration*, *1*(1).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14029
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)