

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Oleh:

**Taslim Nugraha M**

Email: [taslim11nugraha@gmail.com](mailto:taslim11nugraha@gmail.com)

Pembimbing I:

**Sukmawati Marjuni**

Email: [sukmawati@universitasbosowa.ac.id](mailto:sukmawati@universitasbosowa.ac.id)

Pembimbing II:

**Indrayani Nur**

Email: [indrayaninur45@gmail.com](mailto:indrayaninur45@gmail.com)

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Bosowa Makassar**

**ABSTRACT**

*Taslim Nugraha M. 2016. Skripsi. The effect of Work Discipline and Work Spirit on Employee performance of the Social Service of South Sulawesi Province, (Supervised by Sukmawati Mardjuni and Indrayani Nur).*

*This study aims to study, analyze and interpret; 1) The effect of work discipline on performance; 2) The influence of morale on performance; 3) The simultaneous effect of work discipline and morale on performance.*

*This research is descriptive quantitative using a quantitative approach. The sample in this study amounted to 63 people. Methods of data collection were carried out by distributing questionnaires, interviews and literature study. This research was analyzed with the help of SPSS 25 software.*

*The results of this study state that: 1). Work discipline has a positive and significant effect on performance; 2). Morale has a positive and significant effect on performance; 3) Work discipline and morale together (simultaneously) affect the performance of the social service employees of South Sulawesi Province.*

-----  
**Keywords:** *Work Discipline, Work Spirit and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengelola dan mengadakan sumber daya manusia yang bersedia, siap, serta dapat memberikan kontribusi yang baik sehingga dapat bekerjasama dengan efisien dalam pencapaian tujuan. Didalam setiap organisasi, pegawai merupakan instrumen penting dalam mencapai tujuannya. Adapun Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kinerja pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pencapaian tujuan organisasi ini akan sangat bergantung kepada kinerja para pegawainya. Harapan organisasi tentunya para pegawai mempunyai kinerja yang tinggi sehingga akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Menurut Moeheriono (2012:95) Kinerja atau yang biasa juga disebut *performance* merupakan pencapaian seseorang dalam suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuan serta visi misi dalam organisasi yang dikeluarkan dalam perencanaan di suatu organisasi.

Semangat kerja terbukti secara empiris mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dibuktikan pada penelitian Aziz & Aprina (2017) mereka menemukan bahwa semangat kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena inilah yang mendorong dilakukannya penelitian dan memahami persoalan disiplin kerja dan semangat kerja. Kedua factor ini diyakini berperan penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka penulis akan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan”.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kaswan (2012: 6) Dalam suatu organisasi, MSDM sangat memperhatikan kesejahteraan manusia dan dapat bekerja sama dengan memberikan kontribusi yang baik untuk mencapai kesuksesan organisasi. MSDM juga merupakan sistem yang memiliki beberapa kebijakan dan praktik di antaranya rekrutmen, seleksi, perkembangan, kompensasi, evaluasi, promosi dan lain-lain. Kaswan juga

mendefinisikan MSDM merupakan salah satu bagian dari manajemen yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, perencanaan, dan lain-lain. MSDM dalam proses menangani SDM, yaitu orang yang sudah siap serta mampu memberikan kontribusi dari tujuan *stakeholders*.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Sutrisno (2012:85), menyatakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari tempat manusia berada, dibutuhkan yang namanya peraturan dan ketentuan yang mengatur serta membatasi kegiatan dan perilaku. Tetapi peraturan itu tidak ada artinya jika tidak ada sanksi bagi yang melakukan pelanggaran. Manusia merupakan individu yang suka hidup bebas dan ingin lepas dari segala peraturan serta norma-norma yang membatasi yang dilakukannya, namun manusia juga merupakan makhluk sosial di mana dalam kehidupannya saling membutuhkan satu sama lain dengan individu lainnya

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan yang muncul sendiri dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu sesuai dengan taraf yang telah ditetapkan (Danim,2004: 48). Menurut Syukria (2004: 30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu perilaku dan kondisi dari seorang tenaga kerja baik individu maupun secara berkelompok yang menumbuhkan kesenangan dalam diri tenaga kerja untuk bekerja lebih rajin untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja atau biasa disebut *performance*, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya tentang hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya., Mardjuni (2016).

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

#### 1. Metode Analisis Deskriptif

Sugiyono (2012:147) menyebutkan teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian kuantitatif yaitu menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan yaitu teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisa data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau general.

#### 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk mentaksir bagaimana naik turunnya suatu keadaan *variabel dependen*, apabila dua atau lebih *variabel dependen* sebagai faktor *Predictor* dinaik turunkan nilainya. ( Sugiyono, 2015).

Secara sistematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

A = Konstanta

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Semangat kerja

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = error term

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Kode	(r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	DSL1	0,312	0,254	Valid
	DSL2	0,605	0,254	Valid
	DSL3	0,663	0,254	Valid
	DSL4	0,635	0,254	Valid
	DSL5	0,589	0,254	Valid
	DSL6	0,645	0,254	Valid
	DSL7	0,422	0,254	Valid
	DSL8	0,645	0,254	Valid
	DSL9	0,499	0,254	Valid
	DSL10	0,454	0,254	Valid
	DSL11	0,327	0,254	Valid
	DSL12	0,273	0,254	Valid
Semangat kerja (X <sub>2</sub> )	SMG1	0,377	0,254	Valid
	SMG2	0,665	0,254	Valid
	SMG3	0,591	0,254	Valid
	SMG4	0,462	0,254	Valid
	SMG5	0,645	0,254	Valid
	SMG6	0,743	0,254	Valid
	SMG7	0,675	0,254	Valid
	SMG8	0,264	0,254	Valid
	SMG9	0,266	0,254	Valid
	SMG10	0,444	0,254	Valid
	SMG11	0,665	0,254	Valid
	SMG12	0,723	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KNP1	0,591	0,254	Valid
	KNP2	0,648	0,254	Valid
	KNP3	0,576	0,254	Valid
	KNP4	0,575	0,254	Valid
	KNP5	0,566	0,254	Valid
	KNP6	0,577	0,254	Valid
	KNP7	0,720	0,254	Valid
	KNP8	0,558	0,254	Valid
	KNP9	0,523	0,254	Valid
	KNP10	0,462	0,254	Valid
	KNP11	0,404	0,254	Valid
	KNP12	0,333	0,254	Valid

Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kategori
Disiplin kerja	0,720	Reliabel
Semangat kerja	0,776	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,750	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin kerja	0.353	2.829	Non Multikol
Disiplin Kerja	0.353	2.829	Non Multikol

2. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.180	.101		1.777	.081
	Disiplin_Kerja	-.029	.035	-.180	-.835	.407
	Semangat_Kerja	.002	.037	.009	.042	.967

3. Uji Normalitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel Bebas	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,200	Non Multikol
Semangat Kerja	0,202	Non Multikol
Kinerja	0,200	Non Multikol

#### 4. Uji Linearitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Linearitas**

<b>Hubungan Variabel Penelitian</b>	<i>Deviation from Linearity (Sig)</i>	<b>Kesimpulan</b>
Disiplin kerja → Kinerja Pegawai	0,383	Linear Signifikan
Semangat kerja → Kinerja Pegawai	0,525	Linear Signifikan

#### **Pembahasan**

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi Sulawesi Selatan

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Adapun nilai koefisien disiplin kerja yaitu 0,735 berarti bahwa terjadi kenaikan 1 skor disiplin kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai yaitu 0,735 satuan.

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden dapat disimpulkan bahwa dari 12 instrumen yang dipakai untuk mengukur variable disiplin kerjaterungkap bahwa instrumen DSL3 (Pegawai seharusnya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja) merupakan instrument yang paling tinggi kontribusinya dalam pembentukan variable disiplin kerja di instansi ini. Kedisiplinan pegawai di instansi ini ternyata menurut pegawai lebih kepada pegawai yang memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja, semakin baik ketelitian yang dimiliki pegawai dalam bekerja maka semakin baik pula tingkat kedisiplinan yang dimiliki

Berbeda dengan hal tersebut pernyataan DSL7 (Pegawai telah bekerja berdasarkan jam kerja) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variable disiplin kerja, rendahnya mean pernyataan ini mencerminkan bahwa pegawai yang tidak disiplin memiliki kecenderungan tidak tepat waktu dalam bekerja ataupun tingkat kehadiran yang minimal dalam bekerja.

2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi Sulawesi Selatan

Hasil dari proses pengujian menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Nilai koefisien semangat kerja sebesar 0,324 berarti bahwa terjadi kenaikan 1 skor semangat kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,324.

Dari hasil penelitian variable semangat kerja, terungkap bahwa dari 12 instrumen yang dipakai untuk mengukur variable semangat kerja, instrumen SMG1 (Dalam melaksanakan tugas pegawai senantiasa tersenyum dan tertawa disaat tertentu) merupakan pernyataan yang paling berkontribusi paling tinggi dalam pembentukan variable semangat kerja. Sikap pegawai yang senantiasa tersenyum dan tertawa dalam bekerja menandakan bahwa pegawai merasa enjoy dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lebih berkualitas.

Namun pernyataan SMG5 Pegawai merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah dalam pembentukan semangat kerja pegawai. Hal ini kemungkinan disebabkan adanya perbedaan pandangan dan kebijakan dalam pengambilan keputusan strategis dalam instansi sehingga tidak mampu mengakomodir semua ide maupun gagasan yang dimiliki pegawai dengan pertimbangan utama arah kebijakan maupun kesesuaian.

Penelitian ini membuktikan bahwa semangat kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Pengaruh simultan disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi Sulawesi Selatan

Pengujian secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Nilai konstanta -0,249 menyatakan jika disiplin kerja dan semangat kerja tidak ada, maka kinerja pegawai akan turun 0,249.



Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan adalah 93,6%, dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti. Hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai dinas sosial provinsi Sulawesi Selatan sebesar 6,3 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan tinjauan pustaka, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan peneliti yakni:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,735 yaitu apabila terjadi kenaikan 1 skor disiplin kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai 0,735.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Nilai koefisien semangat kerja sebesar 0,324 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor semangat kerja, akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai 0,324.
3. Disiplin kerja dan Semangat kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai mencapai 93,6 %, sedangkan sisanya 6,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aziz, Abdul Nugraha Pratama & Aprina Wardani. (2017) *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah.
- Budiman, A. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah sakit Umum Daerah H. Damanhuri Barabai*. Skripsi. Universitas Negeri Malang.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Devy Dayang Septiasari. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri)*. Ejournal Administrasi Bisnis. 2017, 5 (1): 93-106 ISSN 2355 - 5408, Ejournal. Adbisnis.Fisip-Unmul.Ac.Id © Copyright 2017.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan. Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Hayati, R. N. (2017). *Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN Salatiga
- Hendri, E. (2010). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika. 7 (2).
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Moeheriono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*.Mandar Maju. Bandung.
- Murdani. (2012). *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp and*

- Paper Pangkalan Kerinci*. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Prakoso, Medi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Skripsi. Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal, Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods). Penelitian Tindakan (Action Research). Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Syukria, 2004. Kontribusi Iklim Kerja Sama dan Semangat Kerjadan Semangat Kerja Terhadap kinerja Guru SMKN 1 Pinang Padang.
- Wilson, Bangun., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Yeni, F. (2012). Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. Tesis. Manajemen Universitas Terbuka