

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

Diajukan Oleh :
Taslim Nugraha M
4516012104



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Nama Mahasiswa : Taslim Nugraha M

Stambuk/NIM : 4516012104

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Sukmawati Marijuni, SE., M.si


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.si

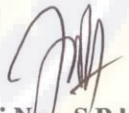
Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si, SH., MH


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Taslim Nugraha M
NIM : 4516012104
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali

Makassar,

2020



Taslim Nugraha M

***THE EFFECT of WORK DISCIPLINE AND WORK SPIRIT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE SOCIAL
SERVICE OF SOUTH SULAWESI PROVINCE***

By:

TASLIM NUGRAHA M

Management Major Faculty Of Economics and Bussiness

Bosowa University

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.

The results of this study concluded that: Work discipline has a positive and significant effect on performance, Morale has a positive and significant effect on performance, Work discipline and morale together (simultaneously) affect the performance of the employees of the Social Service Office of South Sulawesi Province.

Keywords: Work Discipline, Work Spirit and Employee Performance

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

Oleh :

TASLIM NUGRAHA M

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Taslim Nugraha M. 2016. Skripsi. Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan, (Dibimbing Oleh Sukmawati Mardjuni dan Indrayani Nur).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi; Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja, Pengaruh simultan disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang. Metode Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa : Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, Semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan”** sebagai tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bosowa Makassar. Tak lupa pula iringan salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, karena perjuangan dan keikhlasannya sehingga manusia berada dalam hidayah Allah SWT.

Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari banyak pihak, sehingga melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, bimbingan serta saran yang sangat bermanfaat selama proses penulisan.

Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis, Bapak H.Mukhtar Thamrin dan Hj. Suriana Said, yang telah melahirkan, membesarkan, memberikan dukungan moril serta memberikan doa secara tulus dan penuh kesabaran kepada penulis, serta menyekolahkan dan membiayai penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa.

2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Ibu Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si. dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi masukan dan motivasi, serta berdiskusi dengan penulis untuk kelancaran penulisan skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah, beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah membantu penulis terkait pengurusan administrasi.
7. Seluruh teman mahasiswa, khususnya mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, yang telah mendukung penulis dari awal berkuliah hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Drs. Syarifuddin. MM., sebagai Kepala Bidang Umum, Kepegawaian dan Hukun Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan beserta staffnya, atas pemberian izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di kantor dinas social provinsi Sulawesi Selatan.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT. Aamiin ya rabbal alamin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar,

2020

UNIVERSITAS

BOSOWA

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINALAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Disiplin Kerja	12
2.1.3 Semangat Kerja.....	17
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	23
2.2 Kerangka Fikir	26
2.3 Hipotesis.....	27
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian	28
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.2.1 Penelitian Lapangan (<i>field Research</i>)	28
3.2.2 Penelitian kepustakaan (<i>Library Research</i>).....	29
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	29

3.3.1	Jenis Data	29
3.3.2	Sumber Data.....	30
3.4	Metode Analisis	31
3.5	Defenisi Operasional	32
3.6	Populasi dan Sampel	33
3.6.1	Populasi	33
3.6.2	Sampel	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Deskripsi Lokasi Penelitian	35
4.2	Deskripsi Profil Responden	36
4.3	Deskripsi Penelitian	39
4.3.1	Deskripsi Disiplin Kerja	40
4.3.2	Deskripsi Semangat Kerja	42
4.3.3	Deskripsi Kinerja Pegawai	44
4.4	Analisis Uji Instrumen Penelitian	46
4.4.1	Uji Validitas.....	46
4.4.2	Uji Reabilitas	48
4.4.3	Uji Asumsi Klasik	49
4.5	Pengujian Hipotesis	53
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda	56
4.7	Pengujian Koefisien Determinasi	57
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
4.8.1	Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.....	58
4.8.2	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.....	60
4.8.3	Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan	62

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	26
--------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Umur	37
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.5	Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	40
Tabel 4.6	Persepsi Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja	42
Tabel 4.7	Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	44
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	47
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	48
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.11	Hasil Uji t.....	51
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.13	Hasil Uji Linearitas	52
Tabel 4.14	Hasil Uji t	53
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Secara Simultan	55
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Pengambilan Data
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Analisis Frekuensi
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Independen dan Dependen
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen
- Lampiran 7 Hasil Uji Multi kolinearitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 9 Uji Normalitas
- Lampiran 10 Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis, Koefisien Determinasi Dan Analisis Regresi Linear

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi. Dalam setiap organisasi, pegawai merupakan salah satu instrumen penting dalam mencapai tujuannya. 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 Moehariono (2012:95) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Salah satu organisasi yang ada yaitu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah Dinas Sosial dalam melaksanakan tugas

menyelenggarakan fungsi: 1) Perumusan kebijakan bidang sosial; 2) Pelaksanaan kebijakan bidang sosial; 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang sosial; 4) Pelaksanaan administrasi Dinas Sosial sesuai dengan lingkup tugasnya; 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya

Kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan pegawai instansi yang berjumlah 163 orang, setidaknya dipengaruhi oleh dua faktor yakni disiplin kerja dan semangat kerja. Disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, Dalam hal ini setiap pegawai wajib mengikuti aturan yang berlaku yaitu bahwa semua pegawai dituntut untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Setiap pegawai dituntut untuk taat dan harus memiliki kesadaran yang tinggi dan mampu menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi, jika mereka rajin masuk kantor untuk bekerja maka harus memperlihatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik begitupun dengan jam pulang kantor harus sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Disiplin, dinyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati

atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Adanya peraturan disiplin pegawai ini pada dasarnya bukanlah untuk membatasi ruang gerak para pegawai, tetapi semata – mata untuk memberikan rambu – rambu yang jelas bagi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Secara empiris penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pernah dilakukan oleh penelitian Devy (2017) ia menemukan hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada bidang serketariat dan bidang industri di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Samarinda. Hasil penelitian tersebut ternyata bertentangan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Azwar (2011) hasilnya bahwa Faktor disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Semangat kerja erat kaitannya juga dengan kinerja pegawai. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan,

apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggal serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Berkaitan dengan semangat kerja, menurut Murdani (2012), semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Sedangkan Hendri (2010) mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan

untuk mencapai tujuannya (Zainal *et al*, 2014). Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja setiap karyawan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang ada didalam sebuah perusahaan (Murdani, 2012).

Semangat kerja terbukti secara empiris mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dibuktikan pada penelitian Aziz & Aprina (2017) mereka menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik semangat kerja yang diberikan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini ternyata berbanding terbalik dengan penelitian. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yeni (2012) yang berjudul “Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja” menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

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 Propinsi Sulawesi Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian

ini yakni :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji, menganalisis, menginterpretasi dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Menguji, menganalisis, menginterpretasi dan mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Menguji, menganalisis, menginterpretasi dan mengetahui pengaruh simultan disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Bagi Instansi

1. Sebagai bahan informasi untuk saran dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Memberikan gambaran secara umum mengenai kondisi disiplin kerja dan semangat kerja pegawai di instansi ini.

1.4.2 Bagi Dunia Pendidikan

1. Menambah informasi dan referensi mengenai pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Mengembangkan pengetahuan terkait ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.4.3 Bagi Penulis

1. Mengetahui secara spesifik pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di instansi ini.
2. Berkontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Kaswan (2012:6) mendefinisikan merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain.

Sedangkan Sutrisno (2012:6) lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2012: 7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Sutrisno (2012:9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Hasibuan (2013:193) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Disiplin merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Sutrisno (2012:85), menyatakan bahwa di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia merupakan individu yang suka hidup bebas dan ingin lepas dari segala peraturan serta norma-norma yang membatasi perilakunya, namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup saling membutuhkan dengan individu-individu lainnya

Selain itu Rivai & Sagala (2011) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Kemudian Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dari beberapa kajian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur

dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2011). Keempat perspektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

3. Indikator Disiplin Kerja

Berbagai indikator disampaikan para ahli mengenai indikator kinerja seperti disampaikan Hasibuan (2013) membuat teori yang berisikan tentang

indikator indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya : 1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Tingkat Kewaspadaan pegawai; 3) ketaatan pada standar kerja; 4) Ketaatan pada peraturan kerja; 5) Etika kerja. Singodimejo dalam Sutrisno (2012) menyatakan indicator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 2. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Soejono dalam Jumjuma, (2011:11), indikator dari disiplin kerja, yaitu:

1. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja.
5. Pegawai memakai seragam, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berbeda dengan hal tersebut Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan menurut (Nitisemito 1996:40) yakni :

1. Turunnya produktivitas kerja salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.
2. Tingkat absensi yang tinggi Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulanginya, sering keluar pada jam istirahat.
3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien

dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan
6. Sering konflik antar karyawan. Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenaga karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan 2010).

2.1.3 Semangat Kerja

1. Defenisi Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena

ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan (Danim,2004: 48). Menurut Syukria (2004: 30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok - kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

2. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi -

indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431), indikasi - indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya Produktivitas Kerja Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat Absensi Yang Tinggi Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.
3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
4. Tingkat Kerusakan yang Meningkat Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan

sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan Dimana – mana Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal - hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
6. Tuntutan yang Sering Terjadi Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.
7. Pemogokan Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Ciri - ciri semangat kerja karyawan yang tinggi menurut Carlaw, Deming, dan Friedman (2003: 112), menyatakan bahwa yang menjadi ciri - ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tersenyum dan tertawa. Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.
2. Memiliki inisiatif Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.

3. Berfikir kreatif dan luas Individu mempunyai ide - ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide - idenya dalam menyelesaikan tugas.
4. Menyenangkan apa yang sedang dilakukan individu lebih fokus pada pekerjaan dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.
5. Tertarik dengan pekerjaannya individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
6. Bertanggung jawab individu bersungguh - sungguh dalam melakukan pekerjaan.
7. Memiliki kemauan bekerja sama individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
8. Berinteraksi dengan atasan individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan. Indikasi rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi atau perusahaan akan dapat mengambil tindakan - tindakan pencegahan atau pemecahan masalah.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Menurut Nawawi (2003: 98) Faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang. Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan – perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani.

Sedangkan (Griffin dan Elbert, 2007) mengatakan semangat kerja adalah keseluruhan perilaku karyawan terhadap lingkungan kerja mereka yang tinggi, dimana semangat kerja mencerminkan sejauh mana mereka merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi oleh pekerjaan mereka. Di samping itu, (Flippo, 2005) menjelaskan bahwa terdapat empat (4) faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur semangat kerja, yaitu:

1. Tingkat absensi, yaitu sesuatu yang membuktikan ketidakhadiran pekerja dalam tugasnya, termasuk waktu yang hilang sebab sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan-alasan pribadi, baik diberi wewenang atau tidak.
2. Kerja sama, yaitu suatu bentuk perbuatan bersama-sama seseorang dengan orang lain, yang terlihat dari kesiapan para karyawan untuk bekerjasama dengan orang-orang disekitar mereka dengan dilandaskan untuk mencapai tujuan bersama; kesediaan untuk saling membantu; serta adanya keaktifan di dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja, adalah suatu keadaan emosional pegawai terhadap nilai balas jasa kerja pegawai dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.
4. Kedisiplinan, yaitu dapat diukur dari tingkat kepatuhan seseorang pada aturan dan tata tertib yang ditetapkan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

1. Defenisi Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para

pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Pengertian kinerja selanjutnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) yang menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya tersebut dalam menjalankan kinerja, Mardjuni (2016).

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2. Indikator Kinerja

Adapun Indikator Kinerja menurut Ariska (2018) Sebagai berikut :

a) Ketepatan Penyelesaian Tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

b) Kesesuaian Jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

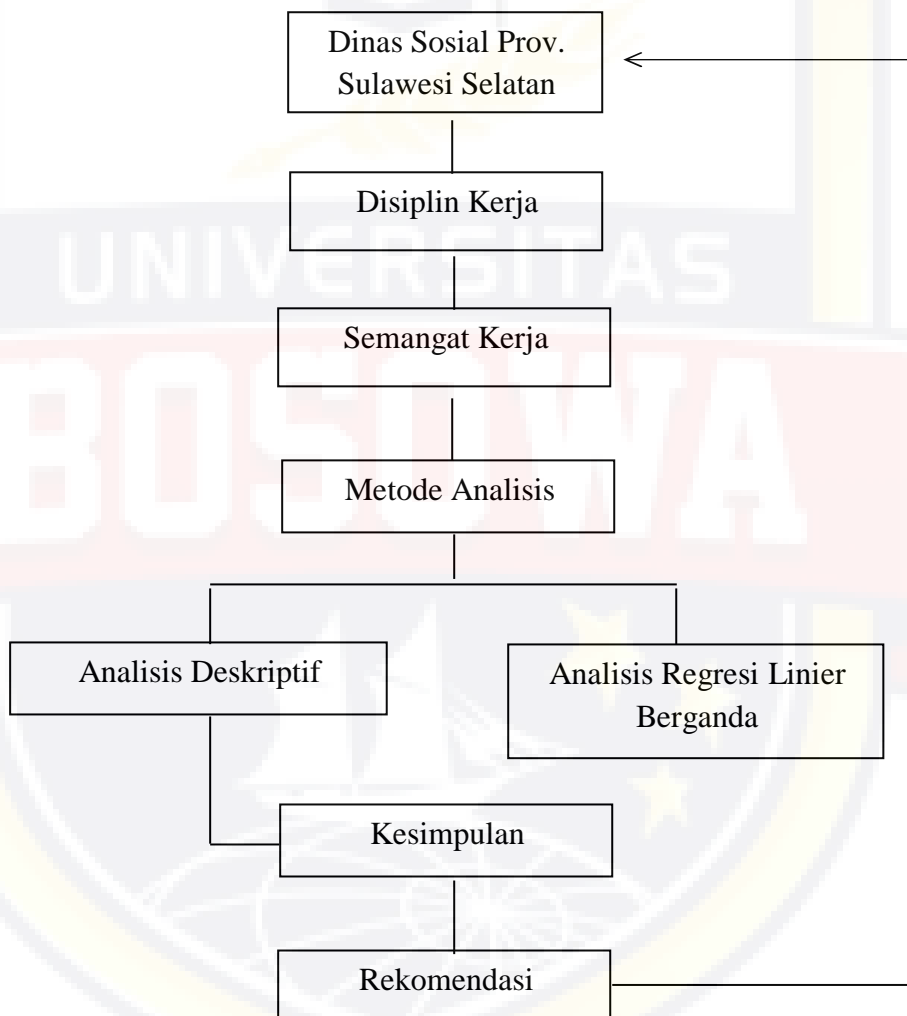
d) Kepuasan Kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.2 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian kajian teori dan kajian empiris penelitian, maka peneliti dapat menformulasikan gambar model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial provinsi Sulawesi selatan

H2 : Diduga bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial provinsi Sulawesi selatan.

H3 : Diduga bahwa variabel disiplin kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial provinsi Sulawesi selatan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, Waktu penelitian yang di lakukan selama 2 bulan terhitung mulai dari bulan Juli sampai September 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam Penelitian ini adalah :

3.2.1 Penelitian Lapangan (*field Research*)

Penelitian Lapangan (*field Research*) adalah Penulis mengadakan Penelitian di Lapangan untuk mendapatkan data-data Konkrit yang ada kaitannya dengan proposal ini. Dalam pengumpulan data di lapangan lewat metode ini, penulis menggunakan tehnik-tehnik sebagai berikut :

1. Observasi

Merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi kondisi). Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.

2. Kuesioner

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan Prakoso (2016).

3. Wawancara

Wawancara adalah cara mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada karyawan, dimana peneliti menyampaikan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan untuk menjawabnya, menggali jawaban lebih jauh bila dikehendaki dan mencatatnya (Budiman, 2019).

3.2.2 Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*) adalah Pengumpulan Data yang dengan mengadakan pengkajian dan pencatatan terhadap berbagai Literatur yang hubungannya dengan permasalahan yang di bahas, baik gerhadap Buku, majalah, dan dokumen-dokumen yang tertulis yang biasanya di dapatkan melalui perpustakaan atau tempat dimana terdapat buku-buku serta sumber lain.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif, adalah Jenis data yang diukur (*measurable*) atau dihitung secara langsung sebagai variable angka atau bilangan. Variabel dalam ilmu statistika adalah atribut, karakteristik, atau pengukuran yang mendeskripsikan suatu kasus atau objek penelitian.

2. Data Kualitatif, adalah Data dari penjelasan kata Verbal tidak dapat di analisis dalam bentuk bilangan atau angka. Dalam Penelitian data kualitatif berupa gambaran mengenai objek penelitian . Data Kualitatif memberikan dan menunjukkan kualitas objek penelitian yang dilakukan.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Sumber primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Selain itu, penulis juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2015). Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari wawancara, kuisisioner maupun dari observasi langsung ke lapangan. Penulis juga menggunakan data sekunder hasil dari studi pustaka. Dalam studi pustaka, penulis membaca literatur-literatur yang dapat

menunjang penelitian, yaitu literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Analisis

1. Metode Analisis Deskriptif

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

2. Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

a = Konstanta

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Semangat Kerja

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi

e = error term

3.5 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional merupakan penjelasan tentang ciri-ciri spesifik dan lebih substantif dari suatu konsep, dengan tujuan yaitu agar supaya peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang dapat sesuai dengan hakikat variabel yang telah didefenisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya.

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan dapat sanggup mnjalankannya, tidak mengelak serta dapat menerima segala sanksi-sanksi apabila terdapat melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kegiatan yang dilakukan dengan penuh kesungguhan dan lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pencapaian suatu hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien baik secara kualitas maupun kuantitas.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Alim (2012) populasi diartikan sebagai himpunan semua hal yang ingin diketahui, dan biasanya juga disebut sebagai "*universum*". Populasi ini dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen, atau konsep. Populasi juga dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (akan dianalisis). Dalam konteks ini dapat dibedakan antara populasi target dan populasi survei. Populasi target adalah populasi yang telah kita tentukan sesuai dengan permasalahan penelitian, dan hasil penelitian dari populasi ini akan disimpulkan. Populasi survei merupakan populasi yang terliput dalam penelitian.

Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah pegawai Kantor Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah populasi saat ini mencapai 163 orang.

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto (2002) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti hanya akan menggunakan presisi 10 % untuk menjaga sampel agar tetap representative.

Untuk memenuhi kriteria tersebut maka pengukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Singarimbun (2006:62) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95 %)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 orang. Presisi pengambilan sampel adalah 10 % untuk menjaga representatif dari sampel penelitian. Adapun perhitungannya :

$$n = \frac{163}{1+163(0,1)^2} =$$

$$n = 62$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 62 orang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu organisasi perangkat Daerah dibawah naungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Instansi ini memiliki visi “Terwujudnya Kesejahteraan Sosial dan Kemandirian bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di Sulawesi Selatan” untuk mewujudkan visi tersebut instansi ini menjabarkan misi sebagai berikut :

1. Peningkatan Pemenuhan Kebutuhan Dasar bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)
2. Meningkatkan Pelayanan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)
3. Peningkatan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) Melalui Kelembagaan
4. Memperkuat Nilai-Nilai Kebangsaan dan Rasa Nasionalisme

Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melalui Dinas Sosial tentunya memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Memberikan kesempatan dan peluang kepada PMKS untuk meningkatkan taraf hidup
2. Peningkatan pelayanan pemberdayaan sosial, perlindungan dan jaminan sosial, rehabilitasi sosial

3. Peningkatan pelayanan penyebaran informasi Kesejahteraan sosial
4. Peningkatan kemampuan komunikasi, informasi, edukasi bagi PSKS
5. Menumbuhkan semangat patriotisme melalui penanaman Nilai-Nilai Keperintisan, Kepahlawanan, Kejuangan dan Kesetiakawanan sosial

Sasaran kerja organisasi adalah perumusan sesuatu yang harus dicapai melalui rangkaian kegiatan dalam bekerja. Dalam hal ini Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melalui Dinas Sosial memiliki sasaran sebagai berikut :

1. Berkontribusinya menurunkan jumlah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)
2. Meningkatkan kualitas pelayanan dan Pengembangan SDM dalam penyelenggaraan Kesos
3. Penyebaran informasi kesos berbasis website
4. Pengembangan kemampuan dalam mengoptimalkan kelembagaan dan pemanfaatan PSKS
5. Mengaktualisasikan Nilai-Nilai kesetiakawanan sosial sebagai suatu ketahanan sosial melalui pendekatan kearifan lokal.

4.2 Deskripsi Profil Responden

Jumlah populasi pegawai di Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan mencapai 62 orang, populasi ini dijadikan sampel sekaligus oleh peneliti, hasil analisis profil responden dapat diuraikan pada masing-masing table dibawah ini.

Tabel 4.1
 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	39	62.9	62.9	62.9
	Wanita	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 25 (2020) Lampiran 3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki di Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan berjumlah 39 orang sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 23 orang, hasil ini menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin wanita. Tingginya responden pria yang berprofesi sebagai pegawai di instansi ini menunjukkan bahwa sebagian besar kaum pria mengemban tugas utama dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Tabel 4.2
 Profil Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	4	6.5	6.5	6.5
	25-35 Tahun	22	35.5	35.5	41.9
	36-45 Tahun	31	50.0	50.0	91.9
	> 45 Tahun	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 25 (2020) Lampiran 3

Dari 62 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdapat 4 orang yang berumur < 25 Tahun, 22 orang berumur 25-35 tahun, 31 orang

berusia 36-45 tahun dan hanya 5 orang yang berusia > 45 Tahun. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan berusia produktif yang berada di kisaran 36-45 tahun. Hal ini menunjukkan usian tersebut masih sangat produktif untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Tabel 4.3
 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
 Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	2	3.2	3.2	3.2
	S1	33	53.2	53.2	56.5
	S2	27	43.5	43.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 25 (2020) Lampiran 3

Tingkat pendidikan responden yang merupakan pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan terdapat 53,2 % pegawai berpendidikan Sarjana (S1) dan 43,5 % telah berpendidikan Magister (S2) dan hanya terdapat 3,2 % pegawai yang berpendidikan Diploma. Hasil ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan instansi ini telah memenuhi standar minimal pelayanan, sehingga kualitas pelayanan di instansi ini dapat berjalan baik sesuai peraturan Badan Kepegawaian Negara.

Tabel 4.4
 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja
 Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	3	4.8	4.8	4.8
	6-15 Tahun	30	48.4	48.4	53.2
	15-25 Tahun	24	38.7	38.7	91.9
	Lebih dari 25 Tahun	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 25 (2020) Lampiran 3

Masa kerja pegawai cenderung bervariasi, dari 62 pegawai yang bekerja terdapat 48,4 % pegawai yang telah bekerja selama 6-15 tahun. 38,7 % pegawai telah bekerja selama 15-25 tahun, terdapat 8,1 % pegawai yang telah bekerja selama lebih dari 25 tahun dan hanya terdapat 4,8 % pegawai yang telah bekerja selama interval 1-5 tahun.

4.3 Deskripsi Penelitian

Analisis deskripsi dilakukan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis deskriptif dihitung berdasarkan persentase jawaban responden terhadap pertanyaan penelitian dengan menggunakan nilai rerata (mean) dari setiap indikator yang diajukan untuk menggambarkan persepsi seluruh responden. Berdasarkan nilai rerata (mean) tersebut, selanjutnya dilakukan interpretasi persepsi responden dengan menggunakan kriteria threebox method (Ferdinand, 2006), yaitu 1,0–2,3 = rendah, 2,4–3,7 = sedang, dan 3,8–5,0 = tinggi.

4.3.1 Deskripsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja telah diukur melalui indikator yang disampaikan oleh Hasibuan (2013) membuat teori yang berisikan tentang indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja, diantaranya : 1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Tingkat Kewaspadaan pegawai; 3) ketaatan pada standar kerja; 4) Ketaatan pada peraturan kerja; 5) Etika kerja. Selanjutnya indikator tersebut dijabarkan dalam 12 instrumen pernyataan, adapun hasil pengukuran instrumen dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.5
Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Kode	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Mean
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)	
Indikator Tujuan dan Kemampuan							
DSL1	Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu	50	50		-	-	4,50
DSL2	Pegawai telah bekerja secara sungguh-sungguh saat ini	61,3	37,1	1,6	-	-	4,60
Indikator Tingkat Kewaspadaan Pegawai							
DSL3	Pegawai seharusnya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja	66,1	32,3	1,6	-	-	4,65
DSL4	Fasilitas pribadi yang diberikan kepada pegawai harus dirawat dengan baik oleh pegawai.	46,8	29	24,2	-	-	4,23
Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja							
DSL5	Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja	50	48,4	1,6	-	-	4,48
DSL6	Pegawai di instansi ini telah bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya	51,6	46,8	1,6	-	-	4,50
DSL7	Pegawai telah bekerja berdasarkan jam kerja	50	40,3	9,7	-	-	4,40
Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja							
DSL8	Setiap pegawai telah memahami setiap peraturan kerja instansi	51,6	46,8	1,6	-	-	4,50
DSL9	Hasil kerja pegawai telah memenuhi standar peraturan kerja	45,2	54,8	-	-	-	4,45

Kode	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Mean
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)	
Indikator Etika Kerja							
DSL10	Menurut saya pegawai disini telah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja	45,2	54,8	-	-	-	4,48
DSL11	Etika kerja sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat	50	48,4	1,6	-	-	4,48
DSL12	Pegawai yang tidak beretika baik semestinya mendapatkan sanksi	51,6	45,2	3,2	-	-	4,48

Sumber : Hasil Analisis Data, 2020 (Lampiran 3)

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.

4.3.2 Deskripsi Semangat Kerja

Indikator semangat kerja yang akan dipakai dalam penelitian ini sesuai dengan pernyataan Carlaw, Deming, dan Friedman (2003: 112) yakni; 1) Tersenyum dan tertawa; 2) Memiliki inisiatif Individu; 3) Berfikir kreatif dan luas; 4) Menyenangi apa yang sedang dilakukan; 5) Tertarik dengan pekerjaan keahliannya; 6) Bertanggung jawab; 7) Memiliki kemauan bekerja sama dan 8) Mampu berinteraksi. Selanjutnya indikator tersebut dijabarkan dalam 12 instrumen pernyataan, adapun hasil pengukuran instrumen dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.6
Persepsi Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja

Kode	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Mean
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)	
Indikator Tersenyum dan tertawa							
SMG1	Dalam melaksanakan tugas pegawai senantiasa tersenyum dan tertawa disaat tertentu.	64,5	33,9	1,6	-	-	4,63
SMG2	Pegawai merasa nyaman dalam bekerja dalam situasi yang dapat dikendalikan	56,5	43,5	-	-	-	4,56
Indikator Memiliki inisiatif Individu							
SMG3	Pegawai senantiasa bekerja dengan baik meskipun tanpa adanya pengawasan dari pimpinan.	48,4	50	1,6	-	-	4,47
Indikator Berfikir kreatif dan luas							
SMG4	Pegawai mempunyai ide - ide baru dan kreatif dalam bekerja,	51,6	46,	1,6	-	-	4,50
SMG5	Pegawai tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide - idenya dalam menyelesaikan tugas.	43,5	56,5	-	-	-	4,44
Indikator Menyenangi apa yang sedang dilakukan							
SMG6	Pegawai senantiasa menyenangi apa yang sedang dilakukan individu dan lebih fokus pada pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.	50	48,4	1,6	-	-	4,48

Kode	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Mean
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)	
Indikator Tertarik dengan pekerjaan keahliannya							
SMG7	Pegawai senantiasa tertarik dengan pekerjaannya meskipun tergolong sakit	50	48,4	1,6	-	-	4,48
SMG8	Pegawai menaruh minat yang tinggi pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginan	51,6	46,	1,6	-	-	4,50
Indikator Bertanggung Jawab							
SMG9	Pegawai senantiasa mempunyai bertanggung jawab dalam bekerja	61,3	37,1	1,6	-	-	4,60
SMG10	Pegawai memiliki kemauan bekerja sama antar individu,				-	-	4,42
SMG11	Bekerjasama membuat pegawai dapat mempermudah dan meningkatkan kualitas kerja	56,5	43,5	-	-	-	4,56
Indikator Mampu berinteraksi							
SMG12	Berinteraksi dengan pihak atasan maupun sesama rekan kerja membuat pegawai dapat bekerja secara maksimal.	50	48,4	1,6	-	-	,4,48

Sumber : Hasil Analisis Data, 2020 (Lampiran 3)

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 tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide - idenya dalam menyelesaikan tugas.) 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.

4.3.3 Deskripsi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai akan diukur melalui indikator Menurut Mangkunegara (2013), terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain 1) Kuantitatif dan 2) Kualitatif. Selanjutnya indikator tersebut dijabarkan dalam 12 instrumen pernyataan, adapun hasil pengukuran instrumen dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.7

Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Kode	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Mean
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)	
Indikator Kuantitas							
KNP1	Saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan Proses/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan dikemudian hari.	61,3	37,1	1,6	-	-	4,60
KNP2	Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu	66,1	32,3	1,6	-	-	4,65
KNP3	Jumlah kesalahan yang saya lakukan hampir tidak pernah, kecuali ada tugas yang baru pertama kali saya pekerjaan	56,5	43,5	-	-	-	4,56
KNP4	Jumlah dan jenis pekerjaan saya saat ini tergolong banyak dan relative sulit, tapi saya yakin mampu menyelesaikannya dengan baik.	50	48,4	1,6	-	-	4,48

Kode	Pernyataan	Jawaban Responden (%)					Mean
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)	
Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja							
KNP5	Kualitas hasil pekerjaan senantiasa dalam kategori baik dan senantiasa mendapatkan apresiasi pimpinan	51,6	46,8	1,6	-	-	4,50
KNP6	Rekan kerja senantiasa memberi dukungan dan perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan saya	62,9	32,3	4,8	-	-	4,58
KNP7	Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu.	46,8	29	24,2	-	-	4,23
KNP8	Kemampuan dan ketrampilan bekerja saya terbukti mampu menyelesaikan setiap permasalahan sehingga saya mendapat kenaikan pangkat dari pimpinan.	45,2	54,8	-	-	-	4,45
KNP9	Saya sangat senang hasil pekerjaan saya mendapat evaluasi dari pimpinan meskipun ada kritik. Hal ini membuat saya banyak belajar sehingga saya kini dapat mengevaluasi teman yang lainnya,	50	48,4	1,6	-	-	4,48
KNP10	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya.	48,4	50	1,6	-	-	4,47
KNP11	Budaya malu sangat diperlukan dalam penyelesaian tugas apapun dikantor saat ini.	51,6	45,2	3,2	-	-	4,48
KNP12	Pegawai yang baik adalah pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja	58,1	40,3	1,6	-	-	4,56

Sumber : Hasil Analisis Data, 2020 (Lampiran 3)

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden variable kinerja yang diukur dalam 12 instrumen, terungkap bahwa instrument KNP2 (Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu).

Pernyataan ini merupakan pernyataan yang berpengaruh paling tinggi terhadap pembentukan variable kinerja. Sikap karyawan dalam mempertimbangkan waktu dalam bekerja merupakan model karyawan mampu

manajemen pekerjaan dengan baik sehingga pekerjaan dapat selesai pada waktunya dengan tetap menjaga kualitas. Berbeda dengan hal tersebut pernyataan KNP7 (Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu) merupakan pernyataan yang berpengaruh paling rendah terhadap variable kinerja.

4.4 Analisis Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji validitas maka terlebih dahulu harus menentukan r-tabelnya dengan cara :

$$\begin{aligned}
 r - \text{tabel} &= \text{Jumlah Sampel} - 2 \\
 &= 62 - 2 \\
 &= 60 \text{ (pada taraf signifikansi } 0,05) \\
 &= 0,254
 \end{aligned}$$

Penelitian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada tabel r (korelasi *person*) nilai r-tabel 60 pada uji satu sisi adalah 0,254. Hasil Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode	(r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
Disiplin kerja (X ₁)	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 ₂)	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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2020 (Lampiran 4)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel independen dan dependen menunjukkan kesemua item instrument penelitian adalah valid, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Suatu konstruks atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *crobach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013). Pengujian reliabiitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
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

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2020 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 72 %, variabel semangat kerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 77,6 %, dan variabel kinerja pegawai mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 75%,

Kesimpulannya adalah hasil uji reliabilitas instrumen kesemua variabel penelitian menunjukkan bahwa, penelitian mempunyai koefisien keadaan/alpha lebih besar dari 0,7 sehingga semua instrumen dinyatakan

reliabel, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis **regresi linear berganda** yang berbasis ordinary least square (OLS) Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Multikolinearitas

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

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2020 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka $> 0,10$, hal ini

berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka > 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), Ghozali (2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Priyatno (2016) menyatakan *Uji Glejser* yaitu meregresikan *absolute residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: ResidualKinerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2020 (Lampiran 7)

Berdasarkan Hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja (0,407) dan signifikansi variabel semangat kerja (0,967). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterkodesastisitas antar variabel independen, karena nilai signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Metode ini disebut juga uji *kolmogorov smirnov*, Ghozali (2013). Hasil penelitian dikategorikan berdistribusi normal jika nilai signifikansi berada diatas 0,50.

Tabel 4.12
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

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2020 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian normalitas variabel disiplin kerja sebesar 0,200 kemudian variabel semangat kerja sebesar 0,202, demikian juga variabel kinerja 0,200 nilai signifikansi ketiga variabel tersebut $> 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

4. Uji Linearitas

Duwi Priyatno (2016) menyatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi person atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

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

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2020 (Lampiran 9)

Hasil pengujian membuktikan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat nilai *deviation from linearity* yang nilai signifikansinya semuanya berada diatas 0,05.

4.5 Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis peneliti akan menentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,05 melalui rumus berikut ini :

$Df = \text{Jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel independen} + \text{variabel independen}) - 1$

$Df = 62 - 3 - 1$

$Df = 58$ pada taraf signifikansi 0,05

t-tabel = 1,672

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.249	.167		-1.494	.140
	Disiplin_Kerja	.735	.057	.714	12.885	.000
	Semangat_Kerja	.324	.061	.296	5.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2020 (Lampiran 10)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen disiplin dan semangat secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara melihat t–hitung > t–tabel (1,672) dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini :

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,735 kemudian nilai t -hitung sebesar $12,885 > t$ -tabel 1,672 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya..

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujian terhadap variabel semangat kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,324 kemudian nilai t -hitung sebesar $5,336 > t$ -tabel 1,672 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial

Propinsi Sulawesi Selatan. Kedua variabel independen dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Untuk menentukan F-tabel digunakan rumus sebagai

berikut :

$$\begin{aligned} \text{Df 1 (pembilang)} &= ((\text{jumlah variabel bebas} + \text{terikat}) - 1) \\ &= (3-1) \\ &= 2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Df 2 (penyebut)} &= \text{jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel bebas} + \text{terikat}) - 1 \\ &= (62-3-1) \\ &= 58 \end{aligned}$$

Jadi F-tabelnya adalah 3,156

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.829	2	2.414	431.532	.000 ^b
	Residual	.330	59	.006		
	Total	5.159	61			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2020 (Lampiran 10)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh senilai 431,532 $>$ F tabel 3,15 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05 atau (0,000 $<$ 0,05). Dengan demikian bahwa 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 Propinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.249	.167		-1.494	.140
	Disiplin_Kerja	.735	.057	.714	12.885	.000
	Semangat_Kerja	.324	.061	.296	5.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2020 (Lampiran 10)

Berdasarkan hasil diatas, hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar -0,249, dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas (disiplin kerja dan semangat kerja) memperoleh nilai $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ (1,67), demikian juga nilai signifikansi masing-masing variabel bebas memperoleh nilai signifikansi $\leq 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = -0,249 + 0,735X_1 + 0,324X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar $-0,249$ menyatakan bahwa jika variabel independen disiplin kerja dan semangat kerja tidak ada, maka kinerja pegawai akan turun sebesar $0,249$ satuan.
2. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar $0,735$ berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variable disiplin kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar $0,735$ satuan.
3. Nilai koefisien semangat kerja sebesar $0,324$ berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor semangat kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar $0,324$ satuan.

4.7 Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen disiplin kerja dan semangat kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikutnya.

Tabel dibawah ini menunjukkan bahwa hasil pengujian Koefisien Determinasi adalah sebesar $0,936$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen disiplin kerja dan semangat kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar $93,6\%$, sedangkan sisanya $6,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.934	.074798076999506

a. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil analisis data SPSS 25, 2020 (Lampiran 10)

Angka R sebesar 967^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara disiplin kerja, semangat kerja dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan sebesar 96,7 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan

“Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya, Hasibuan (2013:193). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,735 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variable disiplin kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 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.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan para ahli salah satunya Rivai & Sagala (2011) menyatakan semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan, sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2013:193) juga menyebutkan bahwa semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya salah satunya Nova (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dapat dikatakan cukup baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Apalia (2017) dan Devy (2017).

4.8.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. (Hariyanti, 2005: 155). Hasil 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 setiap terjadi kenaikan 1 skor semangat kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,324 satuan.

Dari hasil penelitian variable semangat kerja, terungkap bahwa dari 12 intrumen yang dipakai untuk mengukur variable semangat kerja, intrumen 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 tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide - idenya dalam menyelesaikan tugas.) 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, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Para ahli yang telah banyak menyebutkan bahwa semangat kerja berkorelasi positif dengan kinerja misalnya Hasibuan (2013), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya salah satunya Aziz & Aprina (2017) semakin baik semangat kerja yang diberikan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Yenti (2019) menemukan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari. Penelitian Dito (2019) dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi linear berganda menemukan bahwa semangat kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

4.8.3 Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa 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 Propinsi Sulawesi Selatan. Nilai konstanta sebesar -0,249 menyatakan bahwa jika variabel independen disiplin kerja dan semangat kerja tidak ada, maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,249 satuan.

Pengaruh variabel independen disiplin kerja dan semangat kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar 93,6 %, sedangkan sisanya 93,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara disiplin kerja, semangat kerja dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan sebesar 6,3 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

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

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti demi perkembangan instansi yang diteliti yakni :

1. Disiplin kerja menjadi faktor dominan dalam pembentukan kinerja pegawai di instansi ini, sehingga kedepannya diharapkan pegawai untuk tetap menjaga disiplin kerja dalam kondisi apapun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai masih perlu meningkatkan kerjanya khususnya pada saat jam kerja dan menghindari kepentingan pribadi pada jam kerja.
2. Semangat kerja juga menjadi factor penting dalam peningkatan kinerja, tanpa semangat kerja pegawai tidak akan bekerja maksimal. Pegawai yang bersemangat kerja akan senantiasa tersenyum dan tertawa dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun masih diharapkan kepada pegawai agar senantiasa bekerjasama dalam menyelesaikan tugas.
3. Peningkatan kinerja pegawai di instansi ini hendaknya tetap menjaga disiplin kerja dan semangat kerja pada semua pegawai, secara spesifik pegawai harus bekerja dengan tepat waktu, demikian juga penyelesaiannya.
4. Penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dengan variabel yang sama hendaknya dapat menambahkan variabel baru, agar hasil penelitian selanjutnya lebih kompleks dan dapat dijadikan referensi bagi perkembangan dunia pendidikan dan praktisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumb Manajemenr Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alim SUMarno. 2012. *Penelitian Kausalitas Komparatif*. Surabaya: elearningunesa.
- Apalia, E. A. (2017). *Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County*. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration. 2 (3), 1- 18.
- Arikunto, S. 2002. *Metdologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariska, D. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja Dan Keselamatan Kerja* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP.
- 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.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budiman, A. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah sakit Umum Daerah H.Damanhuri Barabai. Skripsi Ekonomi & Bisnis Universitas Negeri Malang*.
- Carlaw, Deming & Friedman. (2003). *Managing & motivating contact center Employees*. USA: The McGraw-Hill Companies.
- 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.

- Dito Aditia Darma Nasution. (2019). *Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan*. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Jurnal Program Studi Akuntansi*
- Duwi Priyatno, (2016). *SPSS Handbook, Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. MediaKom. Yogyakarta.
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalia (keenam; M. Masud, ed.)*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Griffin, Ricky W dan Elbert, R. J. (2007). *Bisnis (Delapan)*. Erlangga. Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.
- Hasibuan, M.S.P., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- 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. Salatiga: 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.
- Masurip dan Ghoniyah. (2011). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2 (2): 118-129
- 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.
- Nawawi, H. Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*, Gadjah Mada University Press,

- Yogyakarta. Purwanto. 2013. *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nova Oktaviani. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung*. Repository Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.
- 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.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. (2013) *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. p. 140 -153.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Alfabeta, 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*.
- Tohardi, Ahmad, (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- 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*. Thesis. Manajemen Universitas Terbuka
- Yenti Seprima. (2019). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Pesisir Selatan*. *JESS (Journal of Education on Social Science) Volume 3 Number 2 October 2019*, pp. 79-90 ISSN: Print 2622-0741 -Online 2550-0147 DOI: <https://doi.org/10.24036/jess/vol3-iss2>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Lampiran 1: Surat Keterangan Pengambilan Data



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS SOSIAL

Jln. Andi Pangerang Pettarani No. 59, Telp. (0411) 452971 Fax. (0411) 452317
MAKASSAR 90222

Makassar, 18 September 2020

Nomor : 5425/ 281 / DISSOS
Sifat : Biasa.
Lampiran : -
Perihal : Izin Pengumpulan Data

Yth. Kepada
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bosowa
di.-
Makassar

Menunjuk Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor: 5425/S.02/PTS/2020 perihal sama pokok surat di atas, kami sampaikan menerima / menyetujui permohonan Izin Pengumpulan Data mahasiswa/peneliti di bawah ini:

N a m a : TASLIM NUGRAHA M
Nomor Pokok : 4516012104
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Urip Sumoharjo Km.04 Makassar
Judul Penelitian : "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN"

Demikian kami sampaikan untuk menjadi maklum.

An.Plt.KEPALA DINAS SOSIAL
SEKRETARIS,

Ub

Kepala Subbag. Umum, Kepegawaian & Hukum



DR. SYARIFUDDIN. MM

Pangkat Pembina

19651231 199610 1 002

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yang terhormat
Bapak/Ibu/Sdr(i) Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
Di -
Tempat

Pegawai Yang Terhormat,

Saya adalah mahasiswa pada S1 Ekonomi Manajemen Universitas Bosowa Makassar, yang sedang melakukan penelitian mengenai : *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan”*.

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk menjawab kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang tersedia. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Sdr (i) berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) dalam menjawab kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Makassar,

2020

(Taslim Nugraha M)

BAGIAN A

1. Umurtahun

2. Jenis Kelamin

Laki-laki

Wanita

3. Tingkat pendidikan terakhir

DIPLOMA

S1

S2

S3

4. Masa Kerja

1-5 Tahun

6-15 Tahun

15-25 Tahun

Lebih dari 25 Tahun

BAGIAN B

Mohon anda memberi tanda centang (✓) nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dan prioritas anda dalam menilai setiap item pertanyaan. Kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

VARIABEL DISIPLIN KERJA

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
DSL1	Pegawai semestinya hadir di tempat kerja secara tepat waktu					
DSL2	Pegawai telah bekerja secara sungguh-sungguh saat ini					
DSL3	Pegawai seharusnya memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam bekerja					
DSL4	Fasilitas pribadi yang diberikan kepada pegawai harus dirawat dengan baik oleh pegawai.					
DSL5	Setiap pegawai diharuskan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja					
DSL6	Pegawai di instansi ini telah bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya					
DSL7	Pegawai telah bekerja berdasarkan jam kerja					
DSL8	Setiap pegawai telah memahami setiap peraturan kerja instansi					
DSL9	Hasil kerja pegawai telah memenuhi standar peraturan kerja					
DSL10	Menurut saya pegawai disini telah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja					
DSL11	Etika kerja sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat					
DSL12	Pegawai yang tidak beretika baik semestinya mendapatkan sanksi					

VARIABEL SEMANGAT KERJA

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
SMG1	Dalam melaksanakan tugas pegawai senantiasa tersenyum dan tertawa disaat tertentu.					
SMG2	Pegawai merasa nyaman dalam bekerja dalam situasi yang dapat dikendalikan					
SMG3	Pegawai senantiasia bekerja dengan baik meskipun tanpa adanya pengawasan dari pimpinan.					
SMG4	Pegawai mempunyai ide - ide baru dan kreatif dalam bekerja,					
SMG5	Pegawai tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide – ide nya dalam menyelesaikan tugas.					
SMG6	Pegawai senantiasa menyenangi apa yang sedang dilakukan individu dan lebih focus pada pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.					
SMG7	Pegawai senantiasa tertarik dengan pekerjaannya meskipun tergolong sakit					
SMG8	Pegawai menaruh minat yang tinggi pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginan					
SMG9	Pegawai senantiasa mempunyai bertanggung jawab dalam bekerja					
SMG10	Pegawai memiliki kemauan bekerja sama antarin dividu,					
SMG11	Bekerja sama membuat pegawai dapat mempermudah dan meningkatkan kualitas kerja					
SMG12	Berinteraksi dengan pihak atasan maupun sesama rekan kerja membuat pegawai dapat bekerja secara maksimal.					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

KODE	INSTRUMEN	PERSEPSI RESPONDEN				
		SS	S	N	TS	STS
KNP1	Saya senantiasa bekerja dengan mengutamakan Proses/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi pekerjaan tidak mengalami permasalahan dikemudian hari.					
KNP2	Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu					
KNP3	Jumlah kesalahan yang saya lakukan hampir tidak pernah, kecuali ada tugas yang baru pertama kali saya kerjakan					
KNP4	Jumlah dan jenis pekerjaan saya saat ini tergolong banyak dan relative sulit, tapi saya yakin mampu menyelesaikannya dengan baik.					
KNP5	Kualitas hasil pekerjaan senantiasa dalam kategori baik dan senantiasa mendapatkan apresiasi pimpinan					
KNP6	Rekan kerja senantiasa memberi dukungan dan perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
KNP7	Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu.					
KNP8	Kemampuan dan keterampilan bekerja saya terbukti mampu menyelesaikan setiap permasalahan sehingga saya mendapat kenaikan pangkat dari pimpinan.					
KNP9	Saya sangat senang hasil pekerjaan saya mendapat evaluasi dari pimpinan meskipun ada kritik. Hal ini membuat saya banyak belajar					

	sehingga saya kini dapat mengevaluasi teman yang lainnya,					
KNP10	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.					
KNP11	Budaya malu sangat diperlukan dalam penyelesaian tugas apapun dikantor saat ini.					
KNP12	Pegawai yang baik adalah pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja					



LAMPIRAN 3

TABULASI DATA PENELITIAN

NO Sampel	Umur	Jenis_Kelamin	Tingkat_Pendidikan	Masa_Kerja	DSL1	DSL2	DSL3	DSL4	DSL5	DSL6	DSL7	DSL8	DSL9	DSL10	DSL11	DSL12	Disiplin_Kerja
1	1	1	3	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4.4
2	1	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4.8
4	2	2	3	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4.8
5	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9
6	2	1	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4.5
7	3	1	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
8	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4.8
9	3	1	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1
10	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
11	3	1	3	2	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4.3
12	3	1	3	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4.4
13	3	1	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4.7
14	4	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4.1
15	3	2	3	2	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4.4
16	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1
17	3	1	2	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4.5
18	4	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
19	3	1	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4.1
20	4	1	1	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4.3
21	3	1	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4.3
22	3	2	3	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4.6
23	3	2	2	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4.5
24	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4.1
25	2	2	2	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4.5
26	3	1	3	2	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3.9
27	2	1	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4.1
28	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4.1
29	2	1	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4.1
30	3	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4.1

31	2	1	2	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4.6
32	3	1	2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4.7
33	2	1	2	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4.5
34	3	1	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4.6
35	2	1	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4.3
36	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
37	3	2	2	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4.5
38	2	1	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4.3
39	3	1	2	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4.5
40	2	1	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4.3
41	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4.8
42	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4.8
43	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9
44	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4.6
45	3	1	2	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4.8
46	2	1	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4.5
47	3	1	2	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4.5
48	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
49	3	2	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.3
50	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
51	3	2	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4.7
52	4	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4.7
53	2	1	3	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.4
54	1	1	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4.3
55	2	1	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4.2
56	3	1	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4.1
57	2	1	2	2	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4.3
58	1	1	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4.5
59	2	1	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.2
60	3	1	3	1	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4.3
61	2	1	2	2	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4.6
62	3	2	3	3	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	4.4

SMG1	SMG2	SMG3	SMG4	SMG5	SMG6	SMG7	SMG8	SMG9	SMG10	SMG11	SMG12	Semangat_Kerja	KNP1	KNP2	KNP3	KNP4	KNP5	KNP6	KNP7	KNP8	KNP9	KNP10	KNP11	KNP12	Kinerja_Pegawai
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4.7	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4.5
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4.5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.9
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.9
5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	3	4.3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4.5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.9	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4.8
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.1
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4.3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4.4
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.4
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4.4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4.6
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4.3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4.1
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4.3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4.3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.1
5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4.4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4.3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4.6	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4.3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4.5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4.3
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4.3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4.3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4.8

SMG1	SMG2	SMG3	SMG4	SMG5	SMG6	SMG7	SMG8	SMG9	SMG10	SMG11	SMG12	Semangat_Kerja	KNP1	KNP2	KNP3	KNP4	KNP5	KNP6	KNP7	KNP8	KNP9	KNP10	KNP11	KNP12	Kinerja_Pegawai
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4.6	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4.4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3.9
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4.8	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4.5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4.1
5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4.3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	3	4.2
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4.3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4.1
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4.3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4.1
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4.6	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4.7
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4.8
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4.3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4.4
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4.5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4.6
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4.4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4.3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4.3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4.4
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4.7	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4.5
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4.5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4.6
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4.6	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4.4
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4.5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4.7
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.8
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4.8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4.9
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4.7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4.8

SMG1	SMG2	SMG3	SMG4	SMG5	SMG6	SMG7	SMG8	SMG9	SMG10	SMG11	SMG12	Semangat_Kerja	KNP1	KNP2	KNP3	KNP4	KNP5	KNP6	KNP7	KNP8	KNP9	KNP10	KNP11	KNP12	Kinerja_Pegawai
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.8
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4.7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4.7
5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4.5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4.6
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.9
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4.6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4.7
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4.6	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4.8
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4.3
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4.5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4.4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4.3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4.3
3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4.2	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4.1
5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4.2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4.3
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.8	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.7
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4.3
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4.3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4.3
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4.5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4.6
5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4.4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4.5

LAMPIRAN 4

HASIL ANALISIS FREKUENSI

```
FREQUENCIES VARIABLES=Umur Jenis_Kelamin Tingkat_Pendidikan
Masa_Kerja
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics			
		Umur	Jenis_Kelamin	Tingkat_Pendi- kan	Masa_Kerja
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.60	1.37	2.40	2.50

Frequency Table

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	4	6.5	6.5	6.5
	25-35 Tahun	22	35.5	35.5	41.9
	36-45 Tahun	31	50.0	50.0	91.9
	> 45 Tahun	5	8.1	8.1	100.0
Total		62	100.0	100.0	

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	39	62.9	62.9	62.9
	Wanita	23	37.1	37.1	100.0
Total		62	100.0	100.0	

		Tingkat_Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	2	3.2	3.2	3.2
	S1	33	53.2	53.2	56.5

S2	27	43.5	43.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	3	4.8	4.8	4.8
	6-15 Tahun	30	48.4	48.4	53.2
	15-25 Tahun	24	38.7	38.7	91.9
	Lebih dari 25 Tahun	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=DSL1 DSL2 DSL3 DSL4 DSL5 DSL6 DSL7 DSL8 DSL9
DSL10 DSL11 DSL12 SMG1 SMG2 SMG3
SMG4 SMG5 SMG6 SMG7 SMG8 SMG9 SMG10 SMG11 SMG12 KNP1 KNP2 KNP3 KNP4
KNP5 KNP6 KNP7 KNP8 KNP9 KNP10
KNP11 KNP12
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

```

FREQUENCIES VARIABLES=DSL1 DSL2 DSL3 DSL4 DSL5 DSL6 DSL7 DSL8 DSL9
DSL10 DSL11 DSL12 SMG1 SMG2 SMG3
SMG4 SMG5 SMG6 SMG7 SMG8 SMG9 SMG10 SMG11 SMG12 KNP1 KNP2 KNP3 KNP4
KNP5 KNP6 KNP7 KNP8 KNP9 KNP10
KNP11 KNP12
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\LENOVO\Desktop\N\taslim.sav

Statistics

		DSL1	DSL2	DSL3	DSL4	DSL5	DSL6	DSL7
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.50	4.60	4.65	4.23	4.48	4.50	4.40

		Statistics						
		DSL8	DSL9	DSL10	DSL11	DSL12	SMG1	SMG2
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.50	4.45	4.48	4.48	4.48	4.63	4.56

		Statistics						
		SMG3	SMG4	SMG5	SMG6	SMG7	SMG8	SMG9
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.47	4.50	4.44	4.48	4.48	4.50	4.60

		Statistics						
		SMG10	SMG11	SMG12	KNP1	KNP2	KNP3	KNP4
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.42	4.5645	4.4839	4.60	4.65	4.56	4.48

		Statistics						
		KNP5	KNP6	KNP7	KNP8	KNP9	KNP10	KNP11
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.50	4.58	4.23	4.45	4.48	4.47	4.48

		Statistics					
		KNP12					
N	Valid	62					
	Missing	0					
Mean		4.56					

Frequency Table

		DSL1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Setuju	31	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

DSL2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	23	37.1	37.1	38.7
	Sangat Setuju	38	61.3	61.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

DSL3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	20	32.3	32.3	33.9
	Sangat Setuju	41	66.1	66.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

DSL4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	24.2	24.2	24.2
	Setuju	18	29.0	29.0	53.2
	Sangat Setuju	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

DSL5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	30	48.4	48.4	50.0
	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

DSL6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	29	46.8	46.8	48.4
	Sangat Setuju	32	51.6	51.6	100.0

Total	62	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

DSL7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	9.7	9.7	9.7
	Setuju	25	40.3	40.3	50.0
	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

DSL8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	29	46.8	46.8	48.4
	Sangat Setuju	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

DSL9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	54.8	54.8	54.8
	Sangat Setuju	28	45.2	45.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

DSL10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	30	48.4	48.4	50.0
	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

DSL11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	30	48.4	48.4	50.0

	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

DSL12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.2	3.2	3.2
	Setuju	28	45.2	45.2	48.4
	Sangat Setuju	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

SMG1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	21	33.9	33.9	35.5
	Sangat Setuju	40	64.5	64.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

SMG2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	43.5	43.5	43.5
	Sangat Setuju	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

SMG3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	31	50.0	50.0	51.6
	Sangat Setuju	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

SMG4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6

Setuju	29	46.8	46.8	48.4
Sangat Setuju	32	51.6	51.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

SMG5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	56.5	56.5	56.5
	Sangat Setuju	27	43.5	43.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

SMG6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	30	48.4	48.4	50.0
	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

SMG7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	30	48.4	48.4	50.0
	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

SMG8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	29	46.8	46.8	48.4
	Sangat Setuju	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

SMG9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	23	37.1	37.1	38.7
	Sangat Setuju	38	61.3	61.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

SMG10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	34	54.8	54.8	56.5
	Sangat Setuju	27	43.5	43.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

SMG11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	27	43.5	43.5	43.5
	5.00	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

SMG12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.6	1.6	1.6
	4.00	30	48.4	48.4	50.0
	5.00	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KNP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	23	37.1	37.1	38.7
	Sangat Setuju	38	61.3	61.3	100.0

Total	62	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

KNP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	20	32.3	32.3	33.9
	Sangat Setuju	41	66.1	66.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KNP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	43.5	43.5	43.5
	Sangat Setuju	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KNP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	30	48.4	48.4	50.0
	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KNP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	29	46.8	46.8	48.4
	Sangat Setuju	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KNP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.8	4.8	4.8

	Setuju	20	32.3	32.3	37.1
	Sangat Setuju	39	62.9	62.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KNP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	24.2	24.2	24.2
	Setuju	18	29.0	29.0	53.2
	Sangat Setuju	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KNP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	54.8	54.8	54.8
	Sangat Setuju	28	45.2	45.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KNP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	30	48.4	48.4	50.0
	Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KNP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	31	50.0	50.0	51.6
	Sangat Setuju	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KNP11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.2	3.2	3.2
	Setuju	28	45.2	45.2	48.4
	Sangat Setuju	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

KNP12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	25	40.3	40.3	41.9
	Sangat Setuju	36	58.1	58.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

BOSOWA

LAMPIRAN 5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=DSL1 DSL2 DSL3 DSL4 DSL5 DSL6 DSL7 DSL8 DSL9 DSL10 DSL11
DSL12 Disiplin_Kerja
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Disiplin_Kerja
DSL1	Pearson Correlation	.312**
	Sig. (1-tailed)	.007
	N	62
DSL2	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
DSL3	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
DSL4	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
DSL5	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
DSL6	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
DSL7	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
DSL8	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
DSL9	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
DSL10	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
DSL11	Pearson Correlation	.327**
	Sig. (1-tailed)	.005
	N	62
DSL12	Pearson Correlation	.273
	Sig. (1-tailed)	.009
	N	62
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=SMG1 SMG2 SMG3 SMG4 SMG5 SMG6 SMG7 SMG8 SMG9 SMG10 SMG11
SMG12 Semangat_Kerja
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Semangat_Kerja
SMG1	Pearson Correlation	.377**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	62
SMG2	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
SMG3	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
SMG4	Pearson Correlation	.462**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
SMG5	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
SMG6	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
SMG7	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
SMG8	Pearson Correlation	.264
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	62
SMG9	Pearson Correlation	.266
	Sig. (1-tailed)	.004
	N	62
SMG10	Pearson Correlation	.444**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
SMG11	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
SMG12	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	62
Semangat_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KNP1 KNP2 KNP3 KNP4 KNP5 KNP6 KNP7 KNP8 KNP9 KNP10 KNP11
KNP12 Kinerja_Pegawai
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Correlations	Kinerja_Pegawai
KNP1	Pearson Correlation		.591**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N		62
KNP2	Pearson Correlation		.648**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N		62
KNP3	Pearson Correlation		.576**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N		62
KNP4	Pearson Correlation		.575**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N		62
KNP5	Pearson Correlation		.566**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N		62
KNP6	Pearson Correlation		.577**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N		62
KNP7	Pearson Correlation		.720**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N		62
KNP8	Pearson Correlation		.558**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N		62
KNP9	Pearson Correlation		.523**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N		62
KNP10	Pearson Correlation		.462**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N		62
KNP11	Pearson Correlation		.404**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N		62
KNP12	Pearson Correlation		.333
	Sig. (1-tailed)		.001
	N		62
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation		1
	Sig. (1-tailed)		
	N		62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

LAMPIRAN 6

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.720	12

RELIABILITY

```
/VARIABLES=SMG1 SMG2 SMG3 SMG4 SMG5 SMG6 SMG7 SMG8 SMG9 SMG10 SMG11  
SMG12 Semangat_Kerja  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.776	13

```
RELIABILITY
/VARIABLES=KNP1 KNP2 KNP3 KNP4 KNP5 KNP6 KNP7 KNP8 KNP9 KNP10 KNP11
KNP12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.750	12

LAMPIRAN 7

UJI MULTIKOLINEARITAS

```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Kinerja_Pegawai  
/METHOD=ENTER Disiplin_Kerja Semangat_Kerja.
```

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.249	.167		-1.494	.140		
	Disiplin_Kerja	.735	.057	.714	12.885	.000	.353	2.829
	Semangat_Kerja	.324	.061	.296	5.336	.000	.353	2.829

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN 8

UJI HETEROKEDASTISITAS

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Residual_Kinerja
/METHOD=ENTER Disiplin_Kerja Semangat_Kerja
/SAVE RESID.
    
```

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Residual_Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.0449	.0732	.0575	.00782	62
Residual	-.06312	.11608	.00000	.04456	62
Std. Predicted Value	-1.612	2.008	.000	1.000	62
Std. Residual	-1.393	2.562	.000	.983	62

a. Dependent Variable: Residual_Kinerja

LAMPIRAN 9

UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

```
/K-S(NORMAL)=Disiplin_Kerja Semangat_Kerja Kinerja_Pegawai  
/MISSING ANALYSIS  
/METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000).
```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin_Kerja	Semangat_Kerja	Kinerja_Pegawai
N		62	62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.47983870967 7419	4.511	4.504032258064515
	Std. Deviation	.282571091314 018	.2650	.290807641840042
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.146	.099
	Positive	.097	.119	.086
	Negative	-.084	-.146	-.099
Test Statistic		.097	.146	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.202 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 10

UJI LINEARITAS

MEANS TABLES=Kinerja_Pegawai BY Disiplin_Kerja Semangat_Kerja
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

**Means
 Kinerja_Pegawai * Disiplin_Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	4.757	11	.432	53.878	.000
		Linearity	4.669	1	4.669	581.697	.000
		Deviation from Linearity	.088	10	.009	1.096	.383
	Within Groups		.401	50	.008		
Total			5.159	61			

Kinerja_Pegawai * Semangat_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Semangat_Kerja	Between Groups	(Combined)	4.074	10	.407	19.151	.000
		Linearity	3.900	1	3.900	183.323	.000
		Deviation from Linearity	.174	9	.019	.909	.525
	Within Groups		1.085	51	.021		
Total			5.159	61			

LAMPIRAN 11

HASILUJI HIPOTESIS, KOEFISIEN DETERMINASI DAN ANALISIS REGRESI LINEAR

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Disiplin_Kerja Semangat_Kerja
/SAVE RESID.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Semangat_Kerja, Disiplin_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.934	.074798076999506

a. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.829	2	2.414	431.532	.000 ^b
	Residual	.330	59	.006		
	Total	5.159	61			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.249	.167		-1.494	.140
	Disiplin_Kerja	.735	.057	.714	12.885	.000
	Semangat_Kerja	.324	.061	.296	5.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai