

Disiplin Kerja dan Semangat Kerja: Determinan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Kota Makassar

Mustafa Gani¹, Muh.Syafruddin², Eli Hasmin³, Idrus Stambul⁴, Yuliana Jamaluddin⁵

^{1,2,3,4,5}, STIEM Bongaya, Makassar

email: mustafa.gani@stiem-bongaya.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work discipline and work spirit on employee performance at the Makassar City Hall Office. This study uses a quantitative approach with a survey method and multiple linear regression analysis. Data were collected from 30 respondents who were employees at the Makassar City Hall Office. The results of the study indicate that: Work discipline does not have a significant effect on employee performance (significance $0.075 > 0.05$). Work spirit has a significant effect on employee performance (significance $0.000 < 0.05$). Simultaneously, work discipline and work spirit have a significant effect on employee performance (significance $0.000 < 0.05$, F count 35.642). The coefficient of determination (R Square) shows that 72.50% of employee performance variations can be explained by work discipline and work spirit, while the remaining 27.50% is explained by other factors. This study uses validity and reliability tests to ensure that the research instrument is accurate and consistent. Normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests were also conducted to ensure that the regression assumptions were met. The results of this study provide implications that work spirit has a more dominant role in improving employee performance at the Makassar City Hall Office compared to work discipline.*

Keywords : *Work Discipline, Work Enthusiasm, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan dari 30 responden yang merupakan pegawai di Kantor Balai Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (signifikansi $0,075 > 0,05$). Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (signifikansi $0,000 < 0,05$). Secara simultan, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (signifikansi $0,000 < 0,05$, F hitung 35,642). Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa 72,50% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya 27,50% dijelaskan oleh faktor lain. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan asumsi-asumsi regresi terpenuhi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semangat kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Balai Kota Makassar dibandingkan dengan disiplin kerja.

Kata kunci : Disiplin kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi dalam kajian ilmu administrasi saat ini kemajuan diberbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kinerja para pegawai untuk dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Dewasa ini kinerja pegawai dapat dilihat pada berbagai kegiatan penggalangan, pelatihan, serta ketatausahaan pada lembaga pemerintah maupun swasta. Terciptanya kinerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Siagian,2017).

Berbagai prinsip pelayanan seperti kesederhanaan, kejelasan, kualitas pelayanan, akuntabilitas, serta kepuasan yang merupakan prinsip-prinsip yang harus diakomodasi dalam pemberian pelayanan publik di Indonesia. Alasan lain yang menyebabkan kinerja tersebut sangat penting bagi pimpinan adalah para pemimpin dan pegawai harus saling bekerja sama dan saling berkontribusi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga terciptanya pelayanan yang memuaskan bagi para relasi, dalam rangka menyukseskan kerjasama yang diinginkan. Namun didalam usaha penyelesaian kerjasama tersebut, Hal ini disebabkan karena dapat mengefesienkan waktu, tenaga, dan biaya. Bagi pemimpin dengan fokusnya pekerja dengan tugas-tugas yang sudah diembankan kepada mereka. Pemimpin akan merasa puas akan kinerja yang diberikan oleh pegawainya dan pemimpin yakin akan suksesnya kerjasama tersebut (Dewi Untari, 2018).

Kantor Balai Kota Makassar memiliki pegawai yang mendapatkan insentif di mana insentif yang mereka dapatkan yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai, Honorarium, dan Tunjangan. Insentif-insentif tersebut diberikan Pemerintah Balai Kota setempat yang jumlah per orangnya berbeda-beda disesuaikan dengan pangkat/eselon pegawai yang bersangkutan dan sesuai besaran anggaran yang diterima kantor tersebut. Berdasarkan data pada Kantor Balai Kota Makassar, untuk anggaran belanja pegawai yang terdiri dari Gaji dan Tunjangan, Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil, dan Honorarium pada setiap tahunnya naik atau meningkat.

Realisasi belanja pegawainya juga dalam setiap tahunnya terjadi peningkatan, hal ini disebabkan karena adanya kenaikan gaji berkala dan ada juga pegawai yang mengalami kenaikan pangkat/jabatan. Dilihat dari besarnya jumlah anggaran untuk belanja pegawai, hal ini dapat dijadikan atau mempengaruhi motivasi pegawai yang ada pada Kantor Balai Kota Makassar. Akan tetapi pada kenyataannya fenomena yang terjadi pada kantor tersebut masih rendahnya disiplin kerja dan semangat kerja para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari kinerja mereka dalam melaksanakan atau menjalankan program kegiatan setiap tahunnya. Program kegiatan tersebut hanya dapat terealisasi sebesar 70-89% dan tidak memenuhi target sampai 100%. Selain itu, 3fenomena selanjutnya masih terdapat pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai peraturan yang berlaku. Pemerintah Kota Makassar mengeluarkan aturan untuk waktu datang dan pulang kerja di lingkungan Pemerintah Kota Makassar yaitu pukul 07.30 WITA dan pulang kerja pada pukul 16.00 WITA. Akan tetapi pada kenyataannya setiap apel pagi hari senin dan hari lainnya pada Kantor Balai Kota Makassar, masih terdapat pegawainya yang datang terlambat, begitupula untuk waktu pulang kerja tidak sesuai peraturan yang berlaku.

Disamping itu pula fenomena yang terjadi yakni masih terdapat pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja, seperti ada pegawai yang keluar kantor saat istirahat makan siang, dan pada saat jamistirahatnya telah berakhir pegawai tersebut belum kembali ke kantor secepatnya. Juga sedikitnya terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas.

Fenomena-fenomena inilah yang menunjukkan bahwa sikap pegawai masih harus diperbaiki atau diperhatikan, agar pegawai lebih disiplin dan memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.

Disamping itu pula fenomena yang terjadi yakni masih terdapat pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja, seperti ada pegawai yang keluar kantor saat istirahat makan siang, dan pada saat jam istirahatnya telah berakhir pegawai tersebut belum kembali ke kantor secepatnya. Juga sedikitnya terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas. Fenomena-fenomena inilah yang menunjukkan bahwa sikap pegawai masih harus diperbaiki atau diperhatikan, agar pegawai lebih disiplin dan memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.

Menurut (Dwiyanto, 2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai suatu ukuran, dimana kemampuan pegawai dalam mencapai segala apa yang sudah ditugaskan oleh pimpinan. Hal ini berarti organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya pegawai untuk mencapai tujuan. Penelitian terdahulu tentang kinerja pegawai dalam instansi pemerintah bernama Riskiputra dalam (Triastuti, 2019) yang mengatakan bahwa keberhasilan suatu instansi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawainya itu dapat ditentukan oleh faktor-faktor yang mendukung, contohnya faktor motivasi, faktor lingkungan kerja, sarana dan prasarana serta faktor lainnya yang dapat menyukseskan kinerja pegawai tersebut.

Menurut (Simamora, 2016) indikator tingkat efektivitas kinerja pegawai dapat diukur melalui dua indikator kinerja yaitu disiplin kerja dan semangat kerja. Menurut (Anwar & Rani, 2019), (Abdul & Zulkifli, 2018), (Ahmad, 2018) disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur (Julaela, 2017), (Aviyana & Dewi, 2019). Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya (Devi, 2017), (Yulius, 2019). Menurut (Sinambela, 2019) " maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada ".

Menurut (Dwiyanti & Eki, 2018), (Fadlan & Firmansyah, 2023) disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor (Rossy, 2023).

Menurut (Fatmasari, 2019) 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 berkeaktifitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran pegawai yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan (Pamelia, 2018),

Menurut (Ascodensa, 2020) Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa

menambah keletihan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatankegiatan dan usahausaha kelompok kerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu- satunya kepentingan pemimpin instansi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien (Arranirti, 2018)..

Pegawai merupakan asset utama instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas yang ada dalam instansi. Hal ini dikarenakan, karena pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan dan latar belakang pendidikan yang dibawa ke dalam tempat dimana mereka bekerja. Pegawai mempunyai sejumlah kebutuhan, yang pada saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan itu menimbulkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku (perbuatan), karena tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Industri Makanan dan Minuman di Bursa Efek Indonesia. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Penggunaan jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, sehingga dengan pengajuan hipotesis akan diketahui pengaruh nyata antara variabel independen yaitu kinerja keuangan dan modal kerja terhadap variabel dependen yaitu return saham pada Industri makanan dan minuman di bursa efek indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dengan menggunakan fasilitas software aplikasi SPSS 23 for windows, maka hasil dari pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, yaitu:

- Disiplin Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X1) dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	R-hitung	R-kritis(Nilai Batas)	keterangan
X1.1	0,794	000	Valid
X1.2	0,744	000	Valid
X1.3	0,521	003	Valid
X1.4	0,686	000	Valid
X1.5	0,719	000	Valid

Sumber: Output SPSS 26 yaitu diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel Disiplin Kerja (X1) yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan semua item pernyataan adalah valid.

- Semangat Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel semangat kerja (X2) dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas Semangat Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rkritis (Nilai Batas)	keterangan
X1.1	0,836	000	Valid
X1.2	0,861	000	Valid
X1.3	0,620	000	Valid
X1.4	0,806	000	Valid
X1.5	0,598	000	Valid

Sumber: Output SPSS 26 yaitu diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel semangat Kerja (X2) yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan semua item pernyataan adalah valid.

- Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Rhitung	Rkritis (Nilai Batas)	keterangan
X1.1	0,836	000	Valid
X1.2	0,861	000	Valid
X1.3	0,620	000	Valid
X1.4	0,806	000	Valid
X1.5	0,598	000	Valid

Sumber: Output SPSS 26 yaitu diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel Kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan semua item pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pertanyaan digunakan program komputer SPSS 23 for windows, hingga diperoleh nilai cronbach Alpha untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach alpha > 0,6. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	Nilai Of Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,767	0,60	5	Reliable
Semangat Kerja (X2)	0,784	0,60	5	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,7801	0,60	%	Reliable

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa angka- angka dari nilai cronbach's Alpha (a) pada seluruh variabel dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen

adalah Reliability dan dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test untuk menguji normalitas data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, data dikatakan terdistribusi dengan normal apabila residual memiliki tingkat signifikan > 0,05. Hasil uji normalitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,55272056
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,049
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (tidak terjadi multikolonearitas), apabila nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka data dinyatakan tidak memiliki masalah multikolonearitas. Hasil uji multikolonearitas dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1	SK	,424	2,359
	DK	,424	2,359

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variable mempunyai nilai tolerance mendekati angka 1 dan VIF disekitar angka 1. Di mana disiplin kerja dan semangat kerja mempunyai nilai tolerance 0,424, 0,424 dan mempunyai nilai VIF 2,359, 2,359. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak terdapat problem Kolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan variance dan residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila nilai sig > 0,05 kesimpulannya adalah tidak terjadi heterokedastisitas, begitu pula sebaliknya. Uji heterokedastisitas ini dilakukan dengan uji glejser maksudnya adalah glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta		
1 (Constant)	,745	,163			4,565	,000
LK	-,065	,098	-,089		-,666	,407
GH	-,020	,099	-,027		-,206	,727

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Semangat kerja (X1) yaitu sebesar 0,407, dan Displin kerja (X2) yaitu sebesar 0,727. Tingkat probabilitas signifikan kedua variabel tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak terdapat gejala heterokedasitas.

PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar. Berikut dapat dilihat analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian :

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif

N	Descriptive Statistics				
	Min	Max	Mean	Std. Deviation	
Disiplin kerja	30	10	25	18,37	4,230
Semangat Kerja	30	9	25	19,10	4,155
Kinerja pegawai	30	10	25	18,37	4,230
Valid N (listwise)	30	9	25	19,10	4,155

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Tabel 8. menjelaskan bahwa pada variable semangat kerja jawaban minimum responden sebesar 10,00 dan maximum 25,00 dengan rata-rata total jawaban 18,37 dan standar deviasi sebesar 4,230. Pada variable semangat kerja jawaban minimum sebesar 9,00 dan maximum 25,00 dengan rata-rata total jawaban 19,10 dan standar deviasi sebesar 4,155. Variable kinerja pegawai jawaban minimum responden sebesar 10,00 dan maximum 25,00 dengan rata-rata jawaban 20,00 dan standar deviasi 3,695.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS, maka ditemukan tabel Coefficients yang berisi bilangan konstan dan koefisien variabel penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,982	1,819		2,739	,011
DK	,250	,135	,287	1,850	,075
SK	,545	,138	,613	3,959	,000

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, diperoleh persamaan model Regresi Berganda yaitu :

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

$$Y = 4,982 + 0,250X_1 + 0,545X_2 + e$$

Dari persamaan model regresi berganda dapat diinterpretasikan dengan melihat tabel 9 sebagai berikut :

a) Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 4,982 hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen konstanta maka variabel Dependen tetap bernilai 4,982.

b) Koefisien b1 untuk Disiplin Kerja

Nilai koefisien untuk regresi b1 sebesar 0,250 yang menunjukkan tanda Positif yang berarti jika disiplin kerja bertambah 1 maka kinerja pegawai akan meningkat rata-rata sebesar 0,250 dengan asumsi variabel lain bersifat konstanta atau tidak mengalami kenaikan.

c) Koefisien b2 untuk semangat kerja

d) Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,545 yang menunjukkan tanda positif, yang berarti jika semangat kerja bertambah 1 maka kinerja pegawai akan meningkatkan rata-rata sebesar 0,545 dengan asumsi variabel lain bersifat konstanta atau tidak mengalami kenaikan.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852a	,725	,705	2,007

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Uji Hipotesis

Uji Koefisien R2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai R2 yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hasil uji R2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien determinasi dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,725 atau 72,50. kemampuan variabel dependen yaitu disiplin kerja dan semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 72,50% sedangkan sisanya $100\% - 72,50\% = 27,50\%$, dijelaskan oleh variabel dependen lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Keeratan hubungan disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai R (akar dari R Square) sebesar 0,852. Kebaikan model pada uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Adjusted R Square yang bernilai 0,705 atau sebesar 85%. Hal ini menunjukkan nilai kebaikan model berada di bawah 50% yang menunjukkan nilai model yang baik.

Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%. Dan Nilai t tabel dengan derajat bebas ($df = 0,05$) = 1,661 dengan kriteria pengujian :

- H_0 diterima (H_1 , H_2 , dan H_3 ditolak) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
- H_1 diterima (H_0 ditolak) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
- H_2 diterima (H_0 ditolak) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4,982	1,819		2,739	,011
DK	,250	,135	,287	1,850	,075
SK	,545	,138	,613	3,959	,000

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Pada tabel diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 4,982. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Semangat Kerjai dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan konstan sebesar 4,982.

Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,250, hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerjai bertambah satu kesatuan maka variabel kinerja pegawai akan berkurang sebesar 0,250. Koefisien regresi pada variabel Semangat Kerja sebesar 0,545. hal ini berarti jika variabel Semangat Kerja bertambah satu kesatuan maka variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,545.

Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitain yang telah dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda untuk memperoleh gambaran atau hasil mengenai disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai, dijabarkan sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam analisis regresi linier berganda, koefisien regresi untuk disiplin kerja (DK) adalah 0,250. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja dikaitkan dengan peningkatan 0,250 satuan dalam kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi (Sig.) untuk disiplin kerja adalah 0,075. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Meskipun instrumen yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja valid dan reliabel, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam konteks penelitian ini, perubahan dalam disiplin kerja tidak secara signifikan memengaruhi perubahan dalam kinerja pegawai. Penting untuk dicatat bahwa signifikansi statistik tidak selalu berarti tidak adanya pengaruh sama sekali. Ada kemungkinan faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini memengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi & UMKM Kota Makassar. Pimpinan perusahaan dalam rangka kinerja karyawan meningkatkan kedisiplinan Karyawan dengan menetapkan peraturan- peraturan dan mengawasi peraturan tersebut agar dilaksanakan dengan baik. Sehingga apabila terdapat karyawan yang melanggar akan dikenakan sanksi.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam analisis regresi linier berganda, koefisien regresi untuk semangat kerja (SK) adalah 0,545. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam semangat kerja dikaitkan dengan peningkatan 0,545 satuan dalam kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi (Sig.) untuk semangat kerja adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Nilai t hitung untuk semangat kerja adalah 3,959. Nilai signifikansi untuk semangat kerja adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa secara parsial, semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Instrumen yang digunakan untuk mengukur semangat kerja valid dan reliabel. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Ini berarti bahwa peningkatan semangat kerja dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Variabel semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi & UMKM Kota Makassar. dengan demikian, semakin tinggi Semangat Kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi & UMKM Kota Makassar, sedangkan semakin rendah Semangat Kerja maka akan semakin mengurangi kinerja pada Dinas Koperasi & UMKM Kota Makassar. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Ascosenda, 2020), (Arranirti, 2018).

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi & UMKM Kota Makassar. Responden penelitian ini berjumlah 30 orang berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi & UMKM Kota Makassar menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena

mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,075, Sehingga dapat dilakukan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan yang dimiliki variabel Disiplin Kerja lebih besar dari 0,05. Pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi & UMKM Kota Makassar mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan yang dimiliki Semangat Kerja lebih kecil dari 0,05. Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi & UMKM Kota Makassar menunjukkan bahwa nilai F diperoleh sebesar 35,642 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan semangat Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi & UMKM Kota Makassar

Daftar Pustaka

- Abdul Hanafi, Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. DIMENSI, Vol. 7, No. 2 : 406- 422 JULI 2018 ISSN: 2085-9996.
- Achmad, Robby B., (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kurir Di PT. Pos Indonesia (Persero) Kprk Gresik 61100, Skripsi Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Anwar, Rani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. Jurnal Majalah Ilmiah Manajemen. ISSN. 2089-2330. Vol: 08.02.2019.
- Arranirti I, R. I. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Survey pada KOPTI Kabupaten Kuningan). Indonesian Journal Of Strategic Management, 1, 1- 11.
- Ascosenda Ika Rizqi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan." Jurnal EMA 4(2): 81–93.
- Aviyana, Cincin & Dewi Fatmasari. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Tirta Makmur Unggaran. Jurnal Inspiratif
- Dewi Untari (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kie Indonesia. Vol. 7 No. 1 Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos
- Devy Dayang Septiasari. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Samarinda
- Dwiyanto, Agus. Dkk. 2017 Reformasi Birokrasi Publik Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan. Universitas Gadjah Mada : Yogyakarta
- Fardhan Kamal, M., & Firmansyah. (2023). Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 7(1), 76–87
- Pamelia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik, 1, 101- 109.
- Rossy, F. (2023). Mengukur Kinerja Karyawan dari Perspektif Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional . *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(2), 26–34.
- Sinambela dan Sartono Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Refika Aditama, Bandung.

- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2),203.
- Yulius, Windya Sara (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. Diploma thesis, Universitas Negeri Makassar.