

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

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

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



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ADWIL

NIM: 105721140419

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin,

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti, skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta :

HAMZAH ANAS

NURTANG

Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
Nama Mahasiswa : Adwil
No. Stambuk/ NIM : 105721140419
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 17 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Juni 2023

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Muhammad Rusydi.M.Si
NIDN. 031126074

Pembimbing II

Dr. Muchriady Muchran.S.Kom..M.M
NIDN. 0909058203

Mengetahui



Dr.H.Andi Jam'an.S.E..M.Si.
NBM:651507

Ketua Program Studi

Masrullah.SE..MM
NBM:1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Adwil Nim : 105721140419 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor:0009/SK-Y/61201/091004/2023 M,Tanggal 28 Dzulqa'dah 1444 H/17 juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 28 Dzulqa'dah H
17 juni 2023 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|-----------------|---|--|
| 1. Pegawai Umum | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | : Dr. H. Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekertaris | : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Peguji | : 1. Dr. Muhammad Rusydi, M.Si
2. Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
3. Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M
4. Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si | (.....)
(.....)
(.....)
(.....) |

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : Adwil
Stambuk : 105721140419
Program Istudi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 17 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Adwil
NIM:105721140419

Diketahui Oleh :



Dekan

Dr.H.Andi Jam'an,S.E.,M.Si.
NBM:651507

Ketua program studi

Nasrullah,S.E.,MM
NBM:1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adwil
NIM : 105721140419
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (**Non-exclusive Royalty Free Right**) atas karya ilmiah saya yang berjudul:


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

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan Nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 17 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,


Adwil
Nim: 105721140419

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT untuk segala rahmat dan limpahan karunia-NYA yang tiada henti-hentinya diberikan kepada kita semua. Tidak lupa salam dan shalawat tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan Semangat kerja Terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial provinsi Sulawesi Selatan” yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak dan Ibu yang senantiasa memberikan harapan, perhatian, dukungan, kasih sayang serta doa yang luar biasa, yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini tanpa pamrih dan untuk seluruh keluarga besar, teman-teman untuk segala dukungan dan do’a yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan apresiasi setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis **Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si** Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, SE., MM.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Muhammad Rusydi.M.Si.** selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Dr. Muchriady Muchran, S.Kom.,M.M.** selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pengelola serta pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin meneliti.
9. Para rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Saudara/saudariku di DPK Kepmi Bone Taro Ada Taro Gau yang terkhususnya Angkatan 2019 yang senantiasa selalu mensupport saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi saya
11. Terima kasih kepada sahabat-sahabat saya Fitriyani, Selvy Amelia Ridwan, Nursyafika, Nur Setia Ardama atas segala bantuannya, yang selalu mendengar keluh kesah penulis.
12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu

yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidaksempurnaan yang akan di temukan, maka dari itu, diharap kepada semua pihak terutama para pembaca, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah–mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada almamater biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis juga mengucapkan permohonan maaf kepada para pembaca maupun pihak terkait jika di dalam skripsi ini ada kata – kata yang menyinggung, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis, sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

**Billahi FiiSabilil Haq Fastabiqul Khaaiirat Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Makassar, 27 juli 2023

Adwil

ABSTRAK

Adwil, 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Muhammad Rusydi dan Muchriady Muchran.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel penelitian ini adalah 51 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode regresi berganda dan menggunakan SPSS untuk windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor Dinas Sosial provinsi Sulawesi Selatan. Perlunya peningkatan disiplin kerja dan semangat kerja karyawan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan melalui program-program pelatihan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan sesuai dengan semangat kerja serta meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Adwil, 2023. *The Influence of Work Discipline and Work Morale on the Performance of Social Service Employees of South Sulawesi Province. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by main Muhammad Rusydi and Co-Supervisor Muchriady Muchran.*

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Work Morale on the Performance of Social Service Employees of South Sulawesi Province. The sample of this research is 51 people. The sampling technique uses the slovin formula. The type of data used in this study is primary data with multiple regression methods and using SPSS for windows. The results showed that work discipline had a significant positive effect on employee performance and work enthusiasm had a significant positive effect on employee performance at the South Sulawesi Provincial Social Service office. The need to increase work discipline and work enthusiasm for the employees of the South Sulawesi Provincial Social Service through training programs related to work techniques in accordance with work enthusiasm and improve the work discipline of South Sulawesi Provincial Social Service employees.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Pengertian Disiplin Kerja	8
3. Pengertian Semangat Kerja.....	11
4. Kinerja Pegawai	12
B. Tinjauan Empiris	17

C. Kerangka Pikir.....	23
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Jenis dan Sumber Data.....	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Metode Pengumpulan Data.....	27
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	27
G. Metode Analisis Data	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Gambar Objek Penelitian.....	34
B. Hasil Penelitian	37
C. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu.....	17
3.1	Defenisi Operasional Variable.....	28
3.2	Skala Likert.....	30
4.1	karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.2	karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	38
4.3	karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
4.4	Variabel Disiplin Kerja.....	40
4.5	Variabel Semangat Kerja.....	41
4.6	Variabel Kinerja.....	42
4.7	Uji Validitas Variabel.....	44
4.8	Uji Validitas Reabilitas.....	45
4.9	Hasil Uji Normalitas.....	47
4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
4.11	Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	50
4.12	Hasil Uji t.....	51
4.13	Hasil Uji F.....	53
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	54

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pikir	23
4.1	scatterplot	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.Kuesioner.....	64
Lampiran 2.Tabulasi	68
Lampiran 3.Hasil Olah Data Spss.....	72
Lampiran 4. Dokumentasi.....	81
Lampiran 5.Surat Izin dan Balasan.....	82



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan yang didirikan pada umumnya mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam aktivitasnya. Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun dalam skala kecil maupun besar tidak terlepas dalam unsur sumber daya manusia.

Pejabat memiliki tugas, yaitu tugas administrasi dan pembangunan. Pada dasarnya setiap petugas wajib memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pejabat yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab diperlukan untuk melaksanakan tugas administrasi dan pembangunan dengan baik. Visi dan disiplin sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa kewajiban harus dilaksanakan dan larangan tidak boleh dilanggar, etos kerja dan disiplin para pekerja umumnya masih tergolong rendah, hal ini disebabkan banyaknya permasalahan para pekerja.

Kinerja karyawan harus diperhatikan, karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Jika agensi melakukan pekerjaan kantor yang buruk, citra agensi tersebut tidak baik. Menurut Undang-Undang Pokok

Pelayanan Publik Nomor 5 Tahun 2014, PNS adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberi bantuan pemerintah lainnya, serta diberi tunjangan berdasarkan tunjangan pada peraturan Hukum perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini disiplin adalah proses yang digunakan untuk memecahkan masalah kinerja. Dalam proses ini, manajer mengidentifikasi masalah kinerja dan mengkomunikasikannya kepada karyawan.

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.

Persaingan tidak hanya terjadi dalam skala nasional atau internasional, bahkan secara lokal, persaingan semakin ketat. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan mampu bertahan di tengah persaingan yang ketat serta perubahan teknologi dan lingkungan adalah sumber daya manusia. Organisasi tidak akan berjalan dan bertahan tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

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. Fadul (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk

mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja menjadi pendorong karyawan agar setiap pekerjaan dapat dikerjakan dengan optimal. Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang disiplin (Syamsibar, 2022).

Prestasi memiliki arti yang cukup luas, dinyatakan tidak hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga sebagai cara proses kerja. Menurut Suparyad (2015), kinerja karyawan merupakan isu utama dalam kehidupan suatu organisasi karena tercapai atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya. Manajemen kinerja harus dilakukan secara kolaboratif antara karyawan, manajer, dan organisasi dengan memahami dan menjelaskan kinerja dalam kerangka tujuan, standar, dan kompetensi yang direncanakan yang disepakati bersama.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Pangarso (2016) bahwa pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam menyelesaikan prosedur yang telah ditetapkan dan memikul tanggung jawab yang besar. Karyawan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Kusjainah dan Listyorini (2015) menegaskan bahwa faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Faktor individu merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang, seperti tingkat pendidikan, kompetensi dan komitmen. Faktor organisasi merupakan karakteristik yang melekat pada organisasi seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan organisasi. Faktor mental adalah faktor psikologis seperti motivasi, kedisiplinan dan kemampuan mengendalikan diri, dan lain-lain.

Hasibuan (2005) mendefinisikan disiplin sebagai pengertian bahwa segala persetujuan, peraturan dan perintah dari atasan harus dihormati, dipatuhi dan dilaksanakan sepenuhnya. Disiplin kerja dengan demikian merupakan praktek nyata pegawai terhadap aturan-aturan yang terdapat dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yaitu kesanggupan petugas dalam menjalankan tugasnya dan menghindari larangan-larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dan perintah pemerintah yang apabila dilanggar akan dikenakan sanksi disiplin.

Moralitas adalah upaya bekerja keras untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1988). Chaplin (1993) menyatakan bahwa kerja keras adalah sikap terhadap pekerjaan yang ditandai dengan rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat untuk terus bekerja, kesenangan dan organisasi yang baik. Tidak jauh berbeda dengan konsep Nawawi (1990) bahwa moral adalah suasana hati karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan melalui penyajian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dikantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan pegawai dituntut untuk giat kerja tinggi namun dalam faktahnya masih sebagian pegawai terlambat masuk kantor selain itu masih sering didapati pegawai tidak berkerja ditempat kerjanya pada waktu jam kantor. Artinya masih ada pegawai yang meninggalkan tempat kerjanya pada saat berlangsungnya jam kerja kondisi ini tentu berdampak pada peningkatan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi sulawesi selatan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan mahasiswa mengenai pengaruh disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan bidang kajian yang sama.
3. Pada penelitian ini diharapkan sebagai penerapan ilmu yang didapat, atau wawasan serta informasi penulis selama perkuliahan mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian.
4. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi wawasan tentang pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, artinya administrasi, pengelolaan, pelaksanaan dan pengendalian. Padahal sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya dalam suatu organisasi termasuk semua orang yang melakukan kegiatan tersebut. Ini merujuk pada orang yang merancang dan memproduksi barang atau jasa, mengontrol kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya keuangan, dan merumuskan semua strategi dan tujuan organisasi Gomes (2003).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor pertama dan terpenting yang selalu dibutuhkan dalam suatu organisasi terlebih dahulu sebagai subjek dan sebagai objek dalam organisasi atau kelompok tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah tugas seorang manajer untuk membimbing, mengevaluasi, mengatur, memilih dan menggunakan sumber daya manusia sesuai dengan keterampilan dan potensi sumber daya manusia tersebut dalam tugas atau penugasan yang tepat.

Menurut Hasibuan (2013), manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan dan penempatan tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan keterampilan manusia untuk mencapai setiap tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2013), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan perolehan, pengembangan, perbaikan dan integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

Sinambela (2016:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan empat prinsip inti:

1. Sumber daya manusia adalah aset terpenting organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.
2. Kesuksesan kemungkinan besar akan dicapai ketika aturan organisasi atau keterampilan dan proses orang saling berhubungan dan mendorong kerja sama antara tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Budaya dan nilai organisasi, atmosfer organisasi, dan perilaku manajemen yang berasal dari budaya ini memiliki dampak signifikan pada hasil permintaan terbaik.
4. Manajemen SDM bersifat inklusif, artinya seluruh anggota organisasi terlibat melalui kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan

untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah perilakunya sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin harus dipertahankan dalam organisasi. Artinya, tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinembela, 2016)

Menurut Hasibuni (2017), disiplin merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan tugas penting dalam organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi efisiensi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, sulit bagi suatu organisasi tanpa disiplin untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin harus diterapkan dalam organisasi karena hal itu mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan instansi.

Singodimidjo dalam Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap dimana seseorang mau dan mampu menaati dan mengikuti peraturan yang ada disekitarnya.

a. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2013), ada beberapa fungsi disiplin, yaitu sebagai berikut.

1. Disiplin preventif adalah upaya agar karyawan mengikuti dan mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah membuat karyawan melatih disiplin diri. Sebagai tindakan pencegahan, karyawan mungkin menganggap diri mereka melanggar peraturan organisasi atau perusahaan. Disiplin preventif merupakan

sistem yang berkaitan dengan persyaratan kerja di semua bagian sistem dalam organisasi. Jika sistem organisasi sudah baik, diharapkan disiplin kerja akan lebih mudah dikendalikan.

2. Disiplin korektif adalah upaya untuk membuat karyawan mengenali aturan dan membuat mereka mengikuti aturan seperti yang diarahkan oleh organisasi atau perusahaan. Dalam sanksi disiplin, pegawai yang disiplin harus diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk mengoreksi karyawan yang melanggar, menegakkan peraturan yang ada, dan membawa pelanggar ke pengadilan.

b. Indikator disiplin kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2017), indikator disiplin kerja adalah:

1. Kehadiran di tempat kerja

Hal ini merupakan indikator dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan pada umumnya pegawai dengan disiplin kerja rendah cenderung terlambat masuk kerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang mematuhi tata tertib kerja tidak mengabaikan kebiasaan kerja dan selalu mengikuti instruksi kerja perusahaan.

3. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak

pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

3. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah usaha untuk bekerja keras untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1988). Chaplin (1993) menyatakan bahwa kerja keras adalah sikap terhadap pekerjaan yang ditandai dengan rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat untuk terus bekerja, kesenangan dan organisasi yang baik. Tidak jauh berbeda dengan pengertian Nawawi (1990) bahwa semangat kerja adalah suasana hati seorang pegawai yang mempengaruhi usahanya untuk mencapai suatu tujuan dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Semangat Kerja bukanlah potensi permanen, melainkan situasional. Sekali naik, sekali turun. Hal ini mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Ketika moral meningkat, pekerjaan diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Sebaliknya, kerusakan, kerugian, ketidakhadiran dan kemungkinan karyawan keluar dari perusahaan meningkat ketika situasi dalam organisasi tidak mampu meningkatkan semangat kerja (Nitisemito, 1988; Zainun, 1986).

Indikator semangat kerja merupakan tolak ukur mengetahui sejauhmana pegawai mempunyai semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Agustina (2011) semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, dan perasaan karyawan, variabel semangat kerja dapat diketahui dari indikator dibawah ini, yaitu:

1. Disiplin

Usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atas peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas. Disiplin diukur dengan melihat kepatuhan pegawai pada atasan dan jam kerja.

2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan bersama

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya tepat waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambil.

4. Kinerja karyawan

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa konsep prestasi adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu pada waktu tertentu.

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya. Ketika berbicara tentang suatu kegiatan sebagai kata benda.

Menurut Susanto Y. (2017) Prestasi adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan

seseorang, dimana harus ada kemauan dan kemampuan, keinginan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa memahami apa yang harus dilakukan dan bagaimana caranya melakukannya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dilakukan oleh tenaga kerja selama satu satuan waktu dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tugasnya. tanggung jawab. ditugaskan kepada mereka.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan kompetensi, yaitu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya.
2. Informasi yaitu merupakan informasi tentang pekerjaan.
3. Rencana kerja yaitu merupakan Pekerjaan yang akan memudahkan karyawan mencapai tujuannya.
4. Personality, yaitu kepribadian atau watak seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu dengan lainnya.
5. Motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja.
6. Kepemimpinan, yaitu perilaku pimpinan dalam mengatur, mengarahkan dan mengarahkan bawahannya untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

7. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau mengatur bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau standar yang digunakan oleh dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja yaitu Perasaan senang atau gembira atau perasaan suka sebelum dan sesudah bekerja.
10. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Apabila lingkungan kerja mampu menciptakan suasana yang nyaman dan tenang maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan hasil kerja ke arah yang lebih baik karena pekerjaan tidak terganggu.
11. Loyalitas artinya karyawan tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja.
12. Komitmen yaitu kepatuhan pegawai dalam mematuhi kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja yaitu usaha pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Dalam hal ini disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu, misalnya selalu datang kerja tepat waktu.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai berikut:

1. Kompensasi

Gaji yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya.

Karyawan yang berkinerja baik pasti akan mendapatkan reward, misalnya dengan kenaikan gaji atau tunjangan lainnya.

2. Jenjang Karir

merupakan penghargaan yang diberikan kepada seseorang oleh perusahaan. Karyawan dengan kinerja atau prestasi yang baik yakin akan kemajuan profesional.

3. Citra pegawai

Citra pegawai adalah tampilan seseorang atau anggota staf yang telah melakukan sesuatu. Artinya seseorang mendapat imbalan atas kinerja yang baik dan tentunya orang memandangnya dengan pujian dan menjadi panutan.

c. Indikator kinerja pegawai

Indikator kinerja digunakan untuk memastikan bahwa aktivitas yang diamati sehari-hari menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja. Buat penghitung kinerja. (2012) indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau tim sebagai persyaratan standar untuk bekerja.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai agen harus memenuhi persyaratan tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.

3. Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran pekerja untuk melakukannya pada waktu-waktu tertentu.

B. Tinjauan Empiris

Beberapa hasil penelitian terdahulu penting untuk mendukung penelitian ini. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggunakan perbandingan konstruk variabel penelitian yang digunakan sebagai bahan.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	METODE	HASIL
1.	INDAH MURNIYATI (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Suharto Prambanan di Masa Pandemi Covid-19	Pendekatan kuantitatif dengan metode analisis linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel semangat kerja juga

				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Toko Suharto Prambanan.
2.	Sumardin (2020)	Pengaruh disiplin kerja, semangat kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Provinsi kepulauan riau	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian ini berdasarkan adalah Uji Anova yaitu menghasilkan angka F hitung sebesar $122.131 > F$ tabel 2,87 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
3.	Elianti (2020)	Pengaruh Disiplin Kinerja Terhadap Pegawai Pada	Pendekatan kuantitatif dengan metode	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh

		Kantor Badan Pertahanan Kabupaten Wajo	analisis regresi linear sederhana	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan pertahanan Kabupaten Wajo.
4.	Yusron Rozzaid (2019)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Semua variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, disiplin kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
5.	Ika safitri (2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi

		pegawai pada kantor dinas sosial kota makassar	an analisis regresi linear bergnda	dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dinas sosial provinsi Sulawesi selatan
6.	Rikhmah wati saputri (2019)	Pengaruh disiplin kerja, kebugaran karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Tanyakan ke Dinas Sosial Kabupaten	Pendekatan Kuantitatif dengan menggunakan analisis structural equalin model(SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kebugaran berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil efek mediasi menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kebugaran karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja

				melalui kepuasan kerja di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sragen
7.	Mulia Siregar (2019)	Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	<p>Hasil korelasi Pearson diperoleh $r_{xy} = 0,657$ dan $p = 0,000 < 0,050$. Jadi nilai determinasi (R^2) hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah $R^2 = 0,432$. Hal ini menunjukkan bahwa 43,2% moralitas adalah pemenuhan kebutuhan psikologis. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kebutuhan psikologis dan moral. Artinya semakin tinggi pemenuhan kebutuhan psikologis maka semakin tinggi pula semangat kerja dan sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis yang diajukan diterima yaitu adanya keterkaitan antara</p>

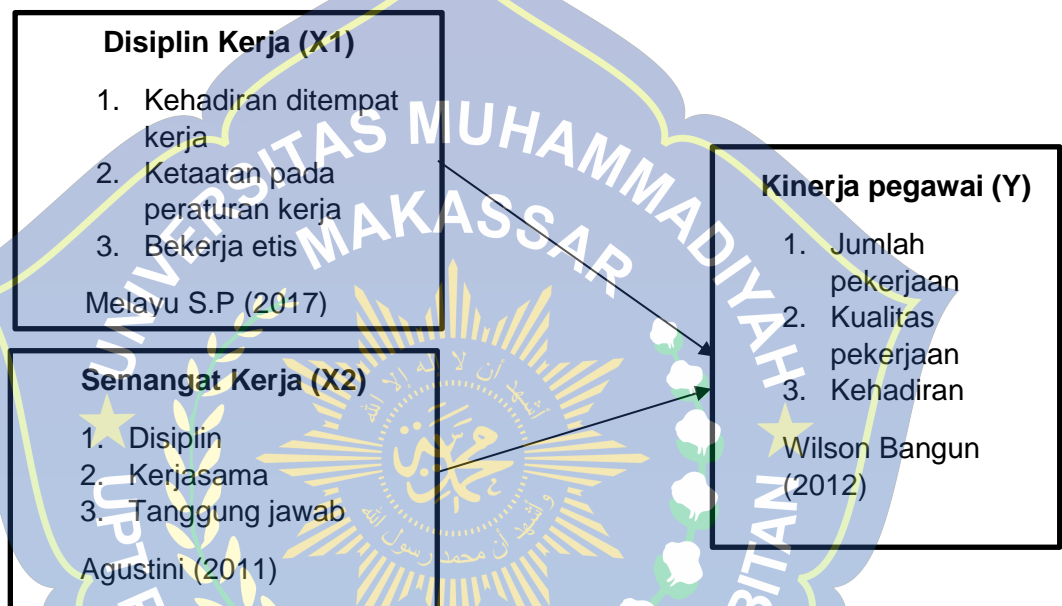
				pemenuhan kebutuhan psikologis dengan moralitas.
8.	Jasman saripuddin hasibuan (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya–Binjai.
9.	Wahyudi (2019)	Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satunya tidak memiliki motivasi dan aturan disiplin
10.	Shannon	Pengaruh	Pendekatan	Dengan hasil

	Cecilia Y. Assagaf (2017)	Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	penelitian, kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
--	---------------------------	--	---	--



C. Kerangka Pikir

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran menurut sugiyono (2019) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis merupakan tanggapan awal terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kami katakan tentatif karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Oleh karena itu, hipotesis dapat juga disajikan sebagai tanggapan teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum sebagai tanggapan empiris.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didasarkan pada rumusan dan uraian masalah di atas, yaitu:

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu untuk mengumpulkan data melalui alat penelitian, yang tujuannya adalah menganalisis data kuantitatif yang terdiri dari tes yang terbukti.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilakukan di Dinas Sosial provinsi Sulawesi Selatan karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan selain letaknya yang strategis. Periode penelitian diperpanjang dari Februari hingga Maret 2023.

C. Jenis dan Sumber Informasi

1. Jenis Data

Sebagai tipe data, digunakan data kuantitatif berupa angka-angka dalam laporan seperti perkembangan jumlah karyawan dan jenis tenaga kerja.

2. Sumber data

Data sekunder merupakan informasi dasar dari literatur, seperti dokumentasi dan laporan yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2013) "Populasi adalah generalisi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Penelitian ini yang menjadi obyek adalah seluruh pegawai pada Kantor dinas sosial provinsi Sulawesi selatan yang berjumlah 103 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan menurut Arikunto (2013) "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti".

Jumlah sampel yang diambil dari peneliti terdahulu dengan menentukan sampel menggunakan rumus slovin (Indrianto 2002). Rumus yang digunakan sebagai berikut: $e = 103 = 0,1$.

$$n = \frac{n}{1 + n(e)^2}$$

Ket :

n= Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

e= % Kelonggaran

Berdasarkan rumus tersebut ditetapkan jumlah pegawai sebagai berikut.

$$n = \frac{n}{1 + n(e)^2} + \frac{103}{1 + 103(0,1)^2} = \frac{103}{2,03} = 51$$

Jumlah sampel berdasarkan perhitungan tersebut adalah sebanyak 103 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan yang siap ditanyakan oleh responden. Survei ini bertujuan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden tentang disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kualitas pelayanan. Pengumpul data dikumpulkan langsung untuk mendapatkan informasi yang benar-benar objektif. Informasi survei bersifat tertutup, yaitu pertanyaan dirumuskan sedemikian rupa sehingga jawaban responden terbatas pada salah satu alternatif jawaban yang diberikan.
2. Wawancara, pengumpulan data melalui tanya jawab langsung kepada pihak terkait untuk memudahkan pengumpulan data baik primer maupun sekunder. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tidak dapat diperoleh melalui kuesioner.
3. Penelitian dokumentasi, mengumpulkan data melalui penelaahan sumber data tertulis, yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, misalnya. struktur organisasi, jumlah karyawan, dll.

F. Definisi Operasional Variable dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan sedemikian rupa sehingga duplikasi tidak terdeteksi, yaitu membatasi variabel yang digunakan dalam penelitian.

Table 3.1

Defenisi Operasional Variable

No	VARIABEL	DEFENISI OPERASIONAL	INDIKATOR
1.	Disiplin kerja (X1)	Suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran ditempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Bekerja etis
2.	Semangat kerja (X2)	Keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Tanggung Jawab
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Kehadiran

2. Pengukuran Variable

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dan diagregasi dengan menggunakan beberapa metode, salah satunya adalah skala likert yaitu daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai ukuran. Pada skala Likert dimana jawaban atau kuesioner diberi bobot.

Alternatif jawaban dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Sekarno (2007) mencatat bahwa skala Likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti untuk menentukan sikap individu. Skala ini menilai sikap atau perilaku yang diinginkan peneliti dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden. Skala Likert Sugiono (2006) mengukur suatu indikator yang ukurannya bervariasi, menggunakan indikator tersebut sebagai titik awal untuk menyusun item instrumen, yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Table 3.2

Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Dalam mengelola Data yang ada, setelah peneliti mengumpulkan data, baik dari lokasi penelitian maupun literature-literatur lainnya dan dari hasil kepustakaan, maka penulis menggunakan metode, sebagai berikut:

1. Uji validitas

Pengujian validitas mengacu pada sejauh mana keakuratan dan ketepatan alat ukur memenuhi tugas pengukurannya. Validitas frase sasaran dapat ditentukan dengan mempertimbangkan tingkat signifikansi koefisien korelasi antara peringkat item pertanyaan dan skor total pertanyaan. Jika tingkat signifikansi koefisien korelasi adalah 0,30, maka item pertanyaan dijelaskan. valid (Sugiyono, 2009)

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan konsistensi hasil pengukuran variabel, instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Rumus reliabilitas Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas yang dicari

K : Jumlah butir pernyataan

σ_i^2 : Varian butir-butir pernyataan

σ^2 : Varian skortes

Penelitian ini menggunakan analisis data statistik, dimana salah satu tugas utama statistika adalah menyederhanakan data penelitian yang sangat besar menjadi data yang lebih sederhana dan mudah dipahami.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi telah menemukan korelasi antar variabel independen. Agar tidak terdeteksi multikolinearitas pada model regresi, salah satu nilai VIF > 10 (Ghozali, 2006)

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya varians dan ketidaksamaan residual pada semua pengamatan model regresi. Uji ini merupakan salah satu uji hipotesis klasik yang dilakukan dalam regresi linier. Jika asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan sebagai alat peramalan yang salah.

c. Uji Normalitas

Biasanya, kami menguji apakah variabel campuran atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Distribusi data model regresi yang baik adalah normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk mengujinya adalah dengan melihat plot probabilitas normal. Jika data terdistribusi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menguji apakah terdapat korelasi dalam model regresi linier antara kesalahan confounding satu periode dengan kesalahan periode sebelumnya yang biasanya muncul jika

menggunakan data time series. Jika ada korelasi, maka disebut masalah autokorelasi (Imam Gozhali, 2006).

4. Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2005) Peneliti menggunakan analisis regresi berganda ketika peneliti bermaksud memprediksi keadaan suatu variabel dependen sambil memanipulasi dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor. Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya Y terhadap X untuk menganalisis pengaruh variabel item, maka digunakan model regresi penjualan sebagai berikut:

$$Y : \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : konstanta

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Semangat Kerja

b_1 b_2 : koefisien persial

e : Kesalahan (*Error*)

5. Uji t (parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terdiri dari disiplin kerja dan semangat. Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut :

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara variabel independen dari variabel dependen

H_1 : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen Taraf uji $\alpha = 0.05$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Singkat

Dinas sosial provinsi sulawesi selatan mempunyai tugas menurunkan angka populasi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) pada 24 kabupaten/kota. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas sosial provinsi sulawesi selatan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan Kebijakan Teknis di bidang Sosial, meliputi Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial serta Bidang Informasi dan Sumber Daya Sosial.
- b. Penyelenggaraan urusan sosial dan pelayanan umum di bidang sosial meliputi Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial serta Bidang Informasi dan Sumber Daya Sosial.
- c. Pembinaan dan penyelenggaraan tugas di bidang sosial meliputi Bidang Pemberdayaan Sosial Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial dan Bidang Informasi dan Sumber Daya Sosial.
- d. Penyelenggaraan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Pemberlakuan Undang-undang RI Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada Bab VIII Perangkat Daerah, pasal 219. Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu instansi yang

bertugas melaksanakan fungsi urusan wajib artinya ke depan tantangan begitu berat dan permasalahan semakin kompleks sehingga keberadaan Dinas Sosial Sulawesi Selatan dapat menjawab tantangan dan memberikan solusi terhadap permasalahan –permasalahan yang ada di daerah sehingga dapat mendorong percepatan pembangunan daerah, daya saing dan memajukan kesejahteraan masyarakat.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya kesejahteraan sosial dan kemandirian bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS)

b. Misi

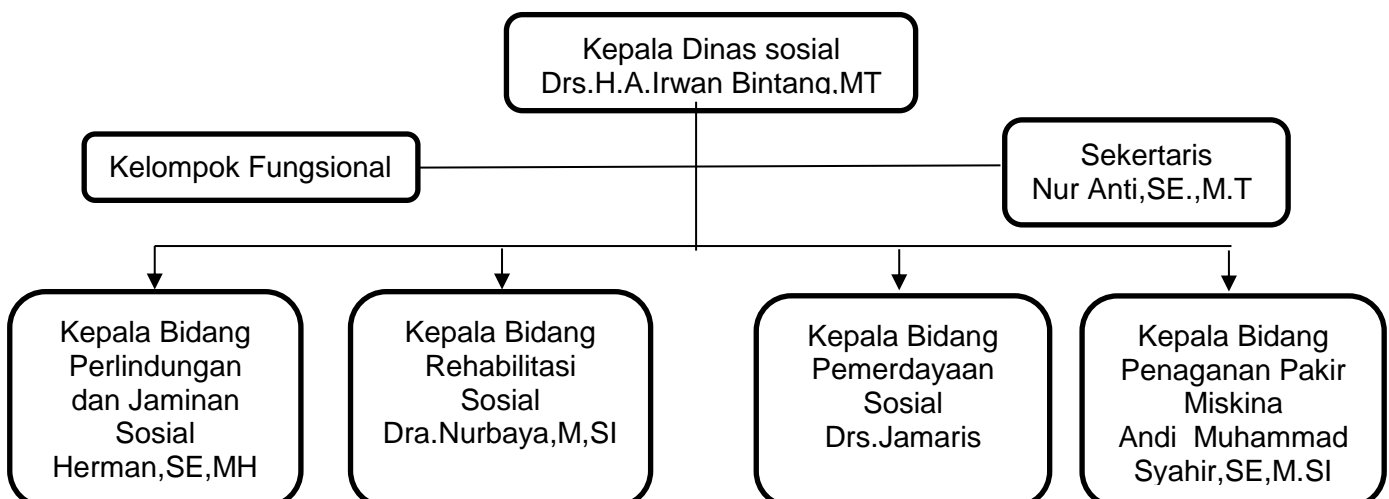
a. Peningkatan Pemenuhan Kebutuhan Dasar bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS)

b. Meningkatkan pelayanan penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS)

c. peningkatan potensi sumber kesejahteraan sosial (PSKS) Melalui kelembagaan

d. memperkuat nilai-nilai kebangsaan dan rasa nasionalisme

3. Struktur organisasi



Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Kepala Dinas Sosial Provinsi Sulawsi Selatan didukung unsur organisasi yang terdiri dari :

- a. Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan umum dan kepegawaian, keuangan serta penyusun progam dalam lingkungan Dinas Sosial.
- b. Bidang Pemberdayaan Sosial yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan Pemberdayaan Sosial Masyarakat Miskin, Pelestarian Nilai Kepahlawanan Keperintisan, Kejuangan Dan Kesetiakawanan Sosial serta Pemberdayaan Komunitas Adat Terpencil (KAT)
- c. Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pengawasan dan pengendalian bencana alam, bencana sosial, tindak kekerasan dan pekerja migran, sumber dana sosial serta jaminan kesejahteraan sosial.
- d. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial.
- e. Bidang Informasi dan Sumberdaya Sosial yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas mengumpulkan data-data informasi tentang kesejahteraan sosial.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditentukan. Salah satu tujuan karakteristik responden ialah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden yang diteliti kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin dan usia. Untuk lebih memperjelas karakteristik responden, maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat di kelompokkan menjadi dua kelompok, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	20	39%
Laki-laki	31	61%
Jumlah	51	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 (karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin) diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Jumlah responden perempuan sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 39% sedangkan responden laki-laki sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase

61%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan dengan perempuan.

b. Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Umur

Umur	Jumlah responden	Persentase
20-30 Tahun	7	14%
30-40 Tahun	38	75%
>40 Tahun	6	12%
Jumlah	51	100%

Sumber: *data primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.2 (karakteristik responden berdasarkan umur) diatas menunjukkan bahwa dari 51 sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh responden yang berusia 30-40 tahun yang berjumlah 38 orang dengan tingkat persentase 75% dan yang paling sedikit menjadi responden yang berusia >40 tahun yang berjumlah 6 orang dengan tingkat persentase 12%, sedangkan responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah 7 orang dengan tingkat persentase 14%.

c. Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah responden	Persentase
1-5 Tahun	40	78%
5-10 Tahun	7	14%
10-20 Tahun	4	8%
Jumlah	51	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.3 (karakteristik responden berdasarkan masa kerja) diatas menunjukkan bahwa dari 51 sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh responden yang masa kerjanya 1-5 tahun yang berjumlah 40 orang dengan tingkat persentase 78% dan yang paling sedikit menjadi responden yang memiliki masa kerja 10-20 tahun yang berjumlah 4 orang dengan tingkat persentase 8%.

2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan dari variabel Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja. Pengkategorian dilakukan berdasarkan skala likert interval menurut nilai rata-rata (*mean*). Hasil analisis deskriptif variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata indikator dapat diuraikan pada tabel berikut:

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja diukur dengan tiga indikator yakni, Kehadiran ditempat kerja, Ketaatan pada peraturan kerja dan Bekerja etis. Hasil skor jawaban responden dapat dilihat dalam tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.4

Tabel Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	26	51,0	22	44,0	1	2,0	2	3,9	0	-	4,41
X1.1.2	12	23,5	28	56,0	10	20,0	1	2,0	0	-	4,00
X1.1.3	10	19,6	33	66,0	6	12,0	2	3,9	0	-	4,00
X1.2.1	24	47,1	24	48,0	2	4,0	1	2,0	0	-	4,39
X1.2.2	17	33,3	27	54,0	4	8,0	3	5,9	0	-	4,14
X1.2.3	9	17,6	23	46,0	17	34,0	2	3,9	0	-	3,76
X1.3.1	15	29,4	27	54,0	5	10,0	4	7,8	0	-	4,04
X1.3.2	14	27,5	25	50,0	8	16,0	3	5,9	1	2,0	3,94
X1.3.3	19	37,3	20	40,0	9	18,0	2	3,9	1	2,0	4,06
Mean Variabel Disiplin Kerja											4,08

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden memberi nilai tertinggi pada pernyataan pertama dengan indikator kehadiran di tempat kerja (X1.1.1) dan skor rata-rata tertinggi (mean) sebesar 4,41 sehingga indikator tersebut lebih kuat membentuk variabel X1 yaitu indikator “kehadiran di tempat kerja” dengan kategori sangat baik.

b. Variabel Semangat Kerja (X2)

Variabel Semangat kerja diukur dengan tiga indikator yakni Disiplin, Kerja Sama dan Tanggung Jawab. Hasil skor jawaban responden dapat dilihat dalam tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5

Tabel Frekuensi Variabel Semangat Kerja (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	21	41,2	21	42,0	7	14,0	2	3,9	0	-	4,20
X2.1.2	10	19,6	32	64,0	6	12,0	2	3,9	1	2,0	3,94
X2.1.3	14	27,5	29	58,0	5	10,0	2	3,9	1	2,0	4,04
X2.2.1	11	21,6	31	62,0	4	8,0	5	9,8	0	-	3,94
X2.2.2	16	31,4	26	52,0	7	14,0	2	3,9	0	-	4,10
X2.2.3	19	37,3	21	42,0	8	16,0	2	3,9	1	2,0	4,08
X2.3.1	13	25,5	21	42,0	12	24,0	4	7,8	1	2,0	3,80
X2.3.2	13	25,5	19	38,0	8	16,0	10	19,6	1	2,0	3,65
X2.3.3	19	37,3	20	40,0	9	18,0	2	3,9	1	2,0	4,06
Mean Variabel Semangat Kerja											3,98

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden memberi nilai tertinggi pada pernyataan pertama dengan indikator Disiplin (X2.1.1) dengan skor rata-rata tertinggi (mean) sebesar 4,20 sehingga indikator tersebut lebih kuat membentuk variabel X2 yaitu indikator "Disiplin" dengan kategori sangat baik

c. Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja diukur dengan tiga indikator yakni jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan dan kehadiran. Hasil skor jawaban responden dapat dilihat dalam tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6

Tabel Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	5	9,8	28	56,0	15	30,0	3	5,9	0	-	3,69
Y1.1.2	12	23,5	25	50,0	10	20,0	3	5,9	1	2,0	3,86
Y1.1.3	7	13,7	26	52,0	12	24,0	5	9,8	1	2,0	3,65
Y1.2.1	12	23,5	26	52,0	11	22,0	2	3,9	0	-	3,94
Y1.2.2	10	19,6	23	46,0	13	26,0	5	9,8	0	-	3,75
Y1.2.3	7	13,7	31	62,0	7	14,0	5	9,8	1	2,0	3,75
Y1.3.1	6	11,8	30	60,0	12	24,0	3	5,9	0	-	3,76
Y1.3.2	9	17,6	32	64,0	7	14,0	3	5,9	0	-	3,92
Y1.3.3	7	13,7	30	60,0	11	22,0	3	5,9	0	-	3,80
Mean Variabel Kinerja											3,79

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden memberi nilai tertinggi pada pernyataan keempat dengan indikator kualitas pekerjaan (Y1.2.1) dengan skor rata-rata tertinggi (mean) sebesar 3,94 sehingga indikator tersebut lebih kuat membentuk variabel Y yaitu indikator "Kualitas pekerjaan" dengan kategori sangat baik.

3. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2015). Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 22 diperoleh hasil berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur ketepatan, kecermatan dan sahnya suatu instrumen kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel (Kusumah, 2016). Menurut Sugiyono (2015) mengatakan jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria yang digunakan adalah:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel, maka indikator dikatakan valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka indikator dikatakan tidak valid.

Tabel berikut merupakan *pre-test* dimana peneliti mengambil 35 sampel sebagai uji coba. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja dengan 51 sampel.

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	Person Correlation	r tabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1.1	0.710	0,232	0,000	VALID
	X1.1.2	0.492	0,232	0,000	VALID
	X1.1.3	0.531	0,232	0,000	VALID
	X1.2.1	0.587	0,232	0,000	VALID
	X1.2.2	0.591	0,232	0,000	VALID
	X1.2.3	0.645	0,232	0,000	VALID
	X1.3.1	0.751	0,232	0,000	VALID
	X1.3.2	0.686	0,232	0,000	VALID
	X1.3.3	0.664	0,232	0,000	VALID
Semangat Kerja (X2)	X2.1.1	0.598	0,232	0,000	VALID
	X2.1.2	0.688	0,232	0,000	VALID
	X2.1.3	0.599	0,232	0,000	VALID
	X2.2.1	0.737	0,232	0,000	VALID
	X2.2.2	0.732	0,232	0,000	VALID
	X2.2.3	0.669	0,232	0,000	VALID
	X2.3.1	0.533	0,232	0,000	VALID
	X2.3.2	0.399	0,232	0,004	VALID
	X2.3.3	0.510	0,232	0,000	VALID
Kinerja (Y)	Y1.1.1	0.631	0,232	0,000	VALID
	Y1.1.2	0.746	0,232	0,000	VALID
	Y1.1.3	0.577	0,232	0,000	VALID
	Y1.2.1	0.565	0,232	0,000	VALID
	Y1.2.2	0.494	0,232	0,000	VALID
	Y1.2.3	0.702	0,232	0,000	VALID
	Y1.3.1	0.686	0,232	0,000	VALID
	Y1.3.2	0.609	0,232	0,000	VALID
	Y1.3.3	0.509	0,232	0,000	VALID

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel diatas mengenai variabel disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja dengan hasil kriteria valid untuk seluruh butir pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang nilainya 0,232. Hal ini menjelaskan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel disiplin kerja, semangat kerja dan kinerja dapat diterima.

b. Uji Reabilitas

Menurut Kusumah (2016) Uji reliabilitas dilakukan bertujuan untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu. Uji reabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha* dan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) >0.60. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,810	RELIABEL
Semangat Kerja	0,769	RELIABEL
Kinerja	0,791	RELIABEL

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Dapat dilihat pada tabel 4.8 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atas variabel disiplin kerja sebesar 0,810, Semangat Kerja sebesar 0,769, dan Kinerja sebesar 0,791. Jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

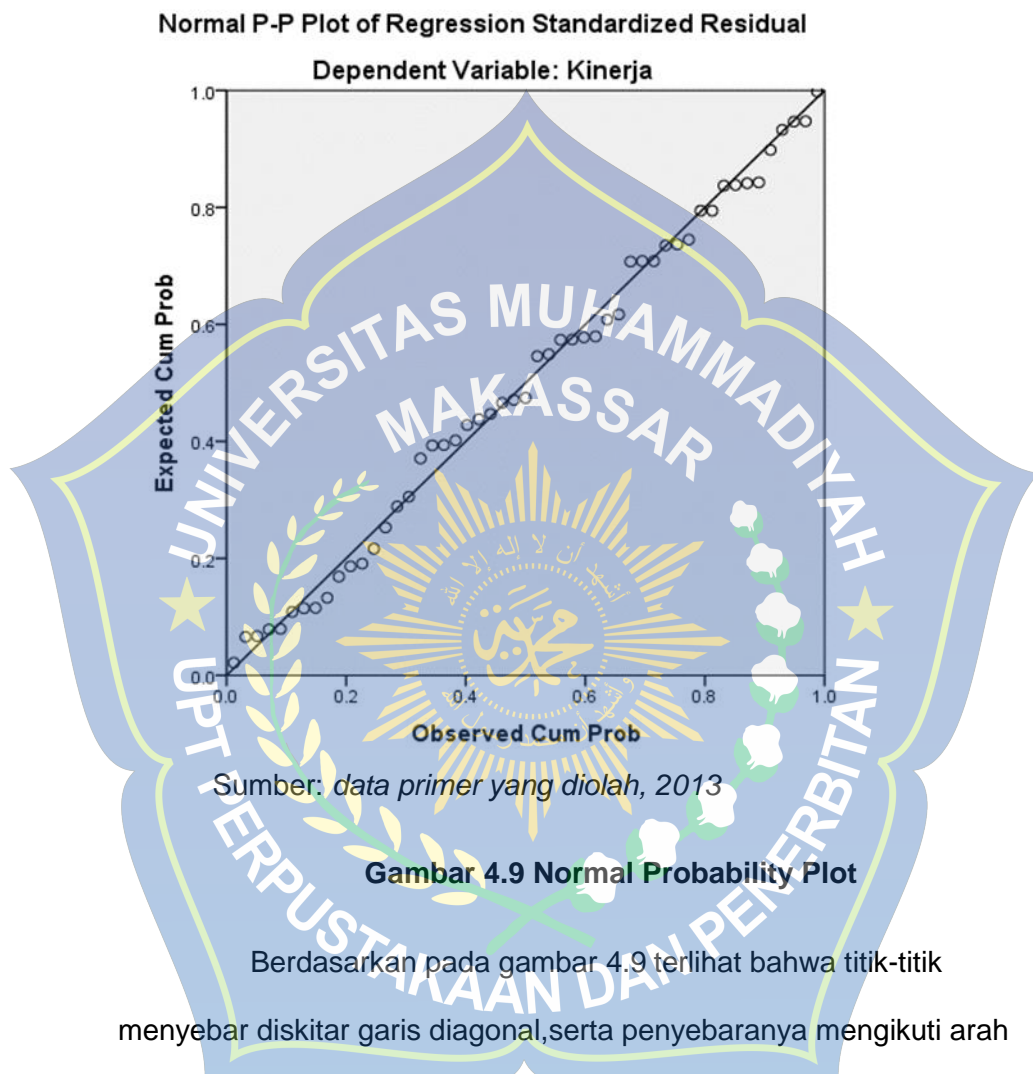
c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004).

Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi

normalitas. Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada gambar 4.9 dapat diuraikan sebagai berikut:



Berdasarkan pada gambar 4.9 terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut

2) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolonieritas

apabila $VIF < 10$. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0.796	1.256	Non Multikolinearitas
Semangat Kerja	0.796	1.256	Non Multikolinearitas

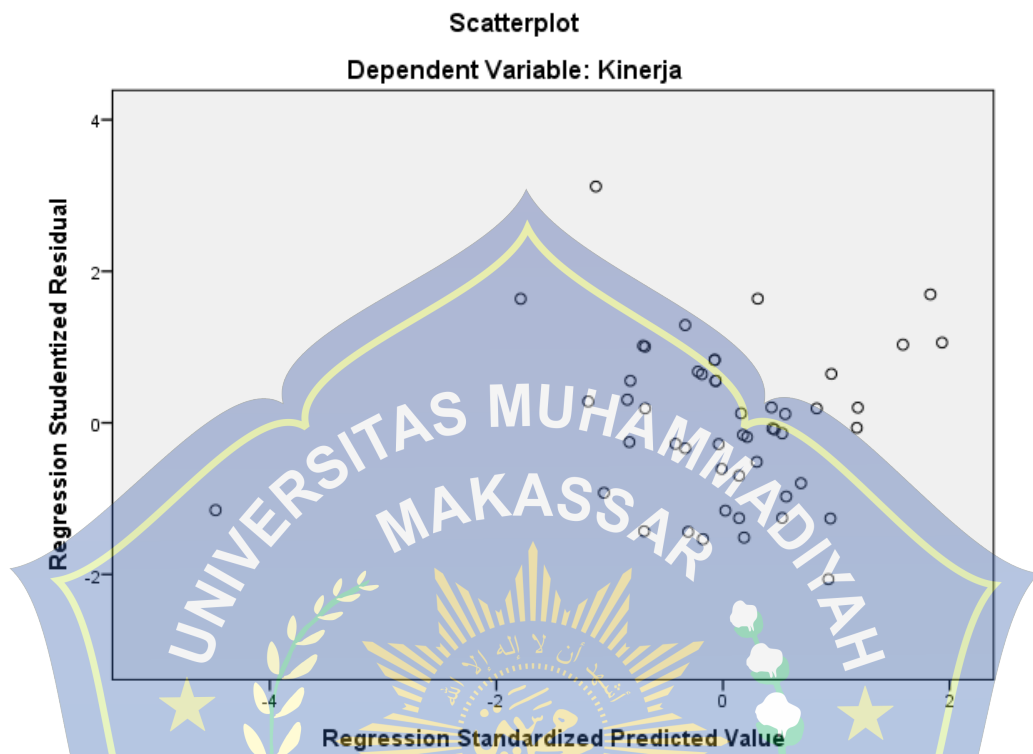
Sumber: *data primer yang diolah, 2013*

Hasil pengujian pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada diantara 1-10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPREID, yang diperlihatkan pada gambar berikut.

Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan gambar 4.1, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi valid digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu disiplin kerja dan semangat kerja.

4. Hasil Uji Analisis Regresi

a. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji

hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Hasil pengujian pada Tabel 4.1 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan.

Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	T hit	P-value	
H1	Disiplin Kerja	Kinerja	0,320	0,319	2,432	0,019	Signifikan
H2	Semangat kerja	Kinerja	0,344	0,366	3,366	0,008	Signifikan
R = 0,585 R Square = 0,342 F =12,459 Sig = 0,000 Y= 10,058 + 0,320 X ₁ + 0,344 X ₂ + e							

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 10,058. Nilai konstanta bernilai positif yang artinya nilai disiplin kerja dan semangat kerja dianggap Konstan atau sama dengan Nol, maka kinerja meningkat.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0,019 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,320 koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin kerja maka kinerja dikantor Dinas sosis provinsi Sulawesi selatan juga akan semakin meningkat

3. Semangat kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0,008 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,344 koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin kerja maka kinerja dikantor Dinas sosis provinsi Sulawesi selatan juga akan semakin meningkat.

b. Uji t (parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan taraf signifikan sebesar 0,05 berikut hasil uji t :

1. Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar $2,432 > t$ tabel $1,675$ dengan taraf signifikansi $0,019 < 0,05$ sehingga H_1 pada penelitian ini diterima.

2. Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel semangat kerja memiliki t hitung sebesar $2,792 > t$ tabel $1,675$ dengan taraf signifikansi $0,008 < 0,05$ yaitu $0,008$. sehingga H_2 pada penelitian ini diterima.

c. Uji F

Uji F Signifikan dengan $Sig < 0,05$, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor Dinas sosial provinsi Sulawesi selatan

d. Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi berada diantara nol atau satu sebesar 0,342 atau 34,2% hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi mendekati satu yang artinya variasi variabel Disiplin Kerja dan Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja.

C. Pembahasan

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat juga dapat dilihat berdasarkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Nilai t_{hitung} sebesar (2,432) > t tabel (1,675) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,019. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, yang berarti ketika pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi dan menaati aturan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Alasan mengapa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai dinas sosial provinsi sulawesi selatan karena terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap 9 pernyataan, seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 3 indikator. Ketika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dari hasil penelitian selama ini pegawai dinas sosial provinsi sulawesi selatan sudah mengikuti peraturan kerja dan sudah bekerja etis.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Sinembela 2016) yang mengatakan bahwa tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Elianti (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kinerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Kabupaten Wajo dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan pertahanan Kabupaten Wajo.

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Nilai t_{hitung} sebesar (2,792) > t tabel (1,675) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,008. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, yang berarti ketika pegawai memiliki suasana hati yang senang dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan maka hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Alasan mengapa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan karena terlihat dari jawaban responden terhadap 9 pernyataan, seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 3 indikator. Ketika semangat kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga ikut meningkat, dari hasil penelitian selama ini pegawai dinas sosial provinsi Sulawesi selatan sudah lebih disiplin dan melaksanakan tanggung jawabnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi (1990) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah suasana hati seorang pegawai yang mempengaruhi usahanya untuk mencapai suatu tujuan dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shannon Cecilia Y. Assagaf (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang didapat pada penelitian terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikan diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar (2,432) > t tabel (1,675) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,019. Maka variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Variabel semangat kerja (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar (2,792) > t tabel (1,675) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,008. Maka variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa jika semangat kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Perlunya peningkatan disiplin kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan melalui program-program pelatihan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan.

2. Perlunya peningkatan semangat kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dengan cara menciptakan kondisi kerja yang kondusif.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Shinta, (2011), Manajemen Pemasaran, Malang :Universitas Brawijaya Press.
- Arikunto, S.(2013).Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Assagaf, SCY, & Dotulong, LO (2017). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* , 3 (2).
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Elianti. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo*. Jurnal Administrasi Bisnis,3(1), 55–65.
- Feel, NH, Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Penelitian Ipteks , 3 (2),176-185.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, JS, & Silva, B. (2019, Desember). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Dalam *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, hlm. 134-147).
- James Caplin. 1993. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan Edisi 1 Cetakan Kesembilan. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kusjainah, & Listyorini, I. (2015). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Model pengujian dengan variabel mediasi*. Telaah Bisnis, 16(1), 17–30.
- Lijan Poltaka Sinambela (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT Bumi Aksara

- Murniyati, I. (2022). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Pojok Soeharto Prambanan Pada Masa Pandemi Covid-19* (Disertasi Doktor, Universitas Widya Dharma).
- Nawawi Arief, 1990, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- Pangarso, A. dan Susanti, P., 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan.*
- Rakhmahwati Saputri , 7101415256 (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Kabupaten Sragen.* Under Graduates thesis, UNNES.
- Safitri, I. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Disertasi Doktor, Universitas Negeri Makassar).
- Siregar, M. (2019). *Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige.* Jurnal Diversita , 5 (1), 33-36.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta)
- _____ 2006. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta.
- _____ 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D.* Bandung. Alfabeta
- _____ 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- _____ 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* (Bandung: ALFABETA)
- _____ 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta
- Sumardin, S., & diana Nabella, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Kepulauan Riau.* Bening, 7(2), 316-328.
- Sumardin, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Kepulauan Riau.* Bening , 7 (2), 316-328.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.* Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.

- Susanto, Yohanes (2017). "Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang)." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 2.1 (2017): 12-22.
- Sutrisno, dkk (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.* *Journal Of Management*
- Syamsibar, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.* *YUME: Jurnal Manajemen* , 5 (1), 18-26.
- Wahyudi, M. (2019). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.* *Jurnal Ilmiah Refleksi: Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis* , 2 (3)



L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1 : KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmarullahi Wabarakatu.

Responden yang terhormat, saya mohon kesediaan Anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang Anda berikan adalah sebagai data penilaian dalam rangka penyusunan skripsi Saya, adapun biodata saya sebagai berikut:

Nama : **Adwil**
NIM : **105721140419**
Prodi/Jurusan : **Manajemen**
Semester : **8 (Delapan)**
No. Hp : **081257490112**

Pada saat ini Saya sedang menyusun skripsi saya yang berjudul:

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

Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, Saya (peneliti) mengucapkan banyak terima kasih.

A. Identitas Responden

Berilah tanda centang pada jawaban yang sesuai keadaan Anda

Nama : (Boleh tidak ditulis)

Jenis Kelamin

Perempuan :

Laki-laki :

Usia

<17-25 tahun :

25-35 tahun :

35-45 tahun :

>45 tahun :

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang pada salah satu alternatif jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi Anda, berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

Alternatif Jawaban	Point
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu/Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
Kehadiran Di Tempat Kerja (X1.1)						
1	Tepat waktu saat masuk jam kerja					
2	Merasa bahwa tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
3	Selalu Kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja(X1.2)						
1	Mengenakan pakaian sesuai peraturan kantor					
2	Paham mengenai tata cara penggunaan peralatan kerja					
3	Hati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor					
Bekerja Etis (X1.3)						
1	Saya bersikap sopan selama berada dalam kantor					
2	Mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja					
3	Bersikap sopan dengan pegawai lain maupun atasan sangat penting					

2. VARIABEL SEMANGAT KERJA(X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
Disiplin (X2.1)						
1	Selalu hadir setiap hari kerja					
2	Selalu masuk kerja tepat					
3	Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor					
Kerjasama (X2.2)						

1	Selalu memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran kepada pegawai lain					
2	Apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka setiap karyawan melakukan kerja sama untuk membantu pekerjaan					
3	Melakukan komunikasi dengan baik antar karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja sama					
Tanggung Jawab (X2.3)						
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2	Mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat					
3	Selalu fokus dalam melakukan pekerjaan					

3. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
Jumlah Pekerja (Y.1)						
1	Berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan waktu yang efisien					
2	Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target jumlah					
3	Peningkatan kinerja yang sesuai SOP					
Kualitas Pekerjaan (Y.2)						
1	Mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan teliti, rapi, dan tertib					
2	Memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab					
3	Mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang baik					
Kehadiran (Y.3)						
1	Jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					
2	Kehadiran saya tepat waktu akan menentukan selesainya pekerjaan					

3	Tidak pernah bolos kerja tanpa alasan yang jelas					
---	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2: Tabulasi

No	Disiplin Kerja									Total
	X1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	X1.1.6	X1.1.7	X1.1.8	X1.1.9	
1	4	4	2	3	4	3	3	4	3	30
2	4	3	4	5	4	3	3	4	4	34
3	5	5	4	4	4	3	4	5	3	37
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
6	5	5	2	5	4	5	5	4	4	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	3	4	5	4	3	3	4	4	34
9	5	4	4	5	4	3	4	5	5	39
10	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33
11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
12	5	5	4	5	5	3	5	4	5	41
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
14	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
15	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
16	5	5	4	5	5	4	4	4	5	41
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
18	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
19	4	4	4	5	5	3	2	3	2	32
20	5	5	5	4	5	4	5	2	3	38
21	4	3	4	4	3	2	2	2	1	25
22	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
27	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41
28	5	3	4	5	5	5	4	4	4	39
29	5	5	4	5	3	4	3	4	5	38
30	5	4	4	4	3	3	4	4	5	36
31	2	4	3	2	2	2	2	2	2	21
32	2	4	3	3	4	4	4	3	4	31
33	5	4	4	5	5	3	5	3	4	38

34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
36	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39
37	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
38	4	2	4	4	2	5	5	4	4	34
39	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
40	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
41	5	4	4	5	4	4	5	3	3	37
42	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33
43	4	4	5	5	2	3	4	5	5	37
44	5	4	3	5	5	4	4	5	3	38
45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
46	4	3	4	5	3	3	2	1	5	30
47	4	4	4	4	4	3	4	5	5	37
48	5	5	4	4	5	4	4	4	3	38
49	4	4	4	5	5	3	4	4	5	38
50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
51	5	4	4	5	4	4	5	3	3	37

Semangat Kerja									
X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.1.6	X2.1.7	X2.1.8	X2.1.9	Total
4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
5	4	4	4	4	5	4	3	4	37
4	4	4	4	4	3	4	3	3	33
4	3	4	4	4	4	4	2	4	33
5	5	5	5	4	4	4	3	5	40
5	4	4	4	5	5	3	2	4	36
5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
5	4	4	4	4	5	4	2	4	36
5	5	4	4	5	5	3	5	5	41
5	4	5	4	5	5	3	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	3	5	4	5	5	5	5	41
4	3	4	3	4	4	2	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
4	4	4	4	3	4	2	2	5	32
5	4	4	4	5	5	3	4	5	39
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
4	3	3	3	5	5	2	2	5	32
3	3	5	4	5	5	5	5	2	37
4	5	5	5	5	2	3	5	3	37

4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	2	4	4	3	3	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	4	4	4	3	5	2	3	33
3	4	3	2	3	5	3	4	5	32
4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
5	4	5	5	5	5	5	3	5	42
5	5	5	5	5	5	4	1	5	40
2	1	2	2	2	1	2	2	2	16
4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
5	4	5	4	4	5	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
3	2	4	3	4	4	5	5	4	34
5	4	4	4	4	5	5	5	4	40
5	4	4	3	2	3	3	4	4	32
5	4	5	4	3	3	3	2	5	34
5	5	5	4	4	3	4	2	3	35
4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
4	4	3	5	4	4	4	4	5	37
3	4	4	4	4	4	5	5	3	36
5	5	5	4	4	2	1	3	3	32
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
3	4	4	2	3	4	4	4	5	33
2	2	1	2	3	4	4	5	3	26
3	5	5	5	5	4	4	5	5	41
4	4	4	2	3	4	4	4	5	34
5	5	5	4	4	3	4	2	3	35

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total
3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
3	3	3	4	3	3	3	4	2	28
3	4	4	3	2	4	4	4	4	32
3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	3	4	3	4	4	4	3	4	33
5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
3	3	3	4	3	3	3	4	2	28

4	5	5	4	3	4	3	3	4	35
3	5	4	5	5	4	4	4	3	37



Lampiran 3: Hasil Olah Data SPSS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Disiplin Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.420**	.398**	.570**	.417**	.312*	.461**	.334*	.255	.710**
	Sig. (2-tailed)		.002	.004	.000	.002	.026	.001	.016	.071	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.420**	1	.280*	.083	.346*	.176	.262	.180	.146	.492**
	Sig. (2-tailed)	.002		.046	.561	.013	.218	.064	.207	.305	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.398**	.280*	1	.304*	.144	.219	.272	.187	.335*	.531**
	Sig. (2-tailed)	.004	.046		.030	.313	.122	.053	.188	.016	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.570**	.083	.304*	1	.347*	.255	.256	.265	.375**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.561	.030		.013	.071	.070	.060	.007	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	.417**	.346*	.144	.347*	1	.305*	.405**	.281*	.147	.591**
	Sig. (2-tailed)	.002	.013	.313	.013		.029	.003	.046	.302	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	.312*	.176	.219	.255	.305*	1	.612**	.391**	.340*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.026	.218	.122	.071	.029		.000	.005	.015	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.7	Pearson Correlation	.461**	.262	.272	.256	.405**	.612**	1	.487**	.421**	.751**

	Sig. (2-tailed)	.023	.038	.499	.145	.203	.000	.590	.596		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.598*	.688*	.599*	.737*	.732*	.669*	.533*	.399*	.510*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.469**	.339*	.279*	.089	.487**	.378**	.247	.250	.631**
	Sig. (2-tailed)		.001	.015	.047	.533	.000	.006	.081	.077	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	.469**	1	.538**	.350*	.201	.421**	.365**	.394**	.310*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.012	.157	.002	.008	.004	.027	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y3	Pearson Correlation	.339*	.538**	1	.194	.133	.256	.379**	.047	.189	.577**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.173	.352	.070	.006	.744	.183	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y4	Pearson Correlation	.279*	.350*	.194	1	.321*	.378**	.079	.300*	.218	.565**
	Sig. (2-tailed)	.047	.012	.173		.022	.006	.580	.032	.124	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y5	Pearson Correlation	.089	.201	.133	.321*	1	.168	.364**	.271	.133	.494**

	Sig. (2-tailed)	.533	.157	.352	.022		.237	.009	.054	.351	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y6	Pearson Correlation	.487**	.421**	.256	.378**	.168	1	.455**	.452**	.253	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.070	.006	.237		.001	.001	.073	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y7	Pearson Correlation	.378**	.365**	.379**	.079	.364**	.455**	1	.513**	.313*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.006	.008	.006	.580	.009	.001		.000	.025	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y8	Pearson Correlation	.247	.394**	.047	.300*	.271	.452**	.513**	1	.223	.609**
	Sig. (2-tailed)	.081	.004	.744	.032	.054	.001	.000		.116	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y9	Pearson Correlation	.250	.310*	.189	.218	.133	.253	.313*	.223	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.077	.027	.183	.124	.351	.073	.025	.116		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Kinerja	Pearson Correlation	.631**	.746**	.577**	.565**	.494**	.702**	.686**	.609**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.810	9

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.769	9

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.791	9

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Scatter plot

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67046133
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.054
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

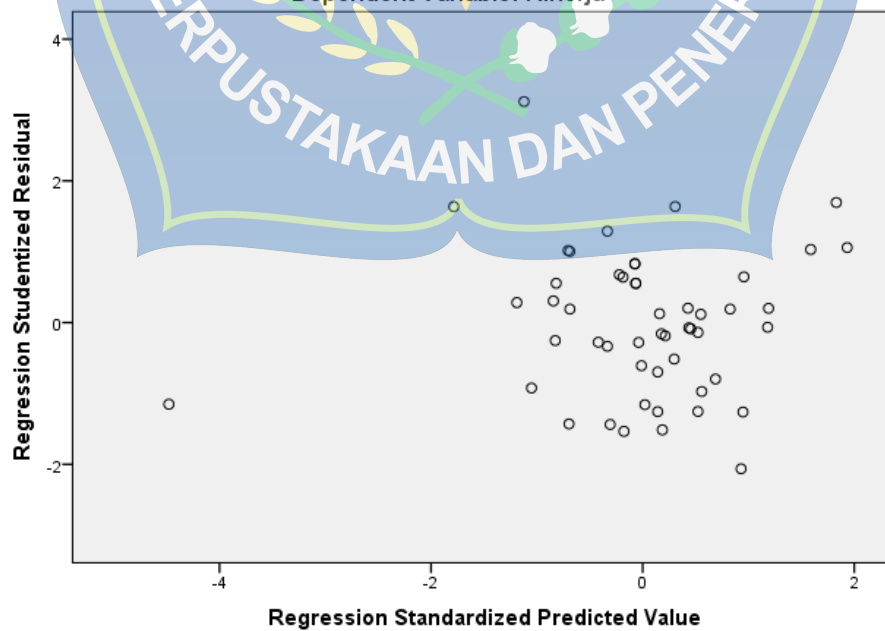
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.058	4.882		2.060	.045		
	Disiplin Kerja	.320	.132	.319	2.432	.019	.796	1.256
	Semangat Kerja	.344	.123	.366	2.792	.008	.796	1.256

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HETEROSKEDASTRISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



HASIL UJI ANALISIS REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.585 ^a	.342	.314	3.746	1.531

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.680	2	174.840	12.459	.000 ^b
	Residual	673.614	48	14.034		
	Total	1023.294	50			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.058	4.882		2.060	.045

Motivasi Kerja	.344	.123	.366	2.792	.008
Disiplin Kerja	.320	.132	.319	2.432	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.28	39.23	34.12	2.645	51
Residual	-7.577	10.849	.000	3.670	51
Std. Predicted Value	-4.478	1.934	.000	1.000	51
Std. Residual	-2.023	2.896	.000	.980	51

a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 4: Dokumentasi



Lampiran 5 : Surat Izin Dan Balasan


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 906/05/C.4-VIII/III/1444/2023 21 Sya'ban 1444 H
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 13 March 2023 M
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
 Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 334/05/A.2-II/III/44/2023 tanggal 13 Maret 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **ADWIL**
 No. Stambuk : **10572 1140419**
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
 Jurusan : **Manajemen**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

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

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Maret 2023 s/d 17 Mei 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
 Ketua LP3M,


Dr. Hj. Abubakar Idhan, MP.
 NBM 101 7716

03-23



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : **13233/S.01/PTSP/2023**
 Lampiran : -
 Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.
 Kepala Dinas Sosial Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 906/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 13 Maret 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ADWIL**
 Nomor Pokok : 105721140419
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

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

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **17 Maret s/d 17 April 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal **14 Maret 2023**

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
 Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*

Nomor: 13233/S.01/PTSP/2023

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksampulardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS SOSIAL

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

Makassar, 28 Maret 2023

Nomor : 070 / 1537 / Dissos
Sifat : Biasa.
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian


Kepada
Yth. Ketua LP3M UNISMUH
di, -
Makassar

Memenuhi maksud Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor : 13233/S.01/P.TSP/2023 tanggal 14 Maret 2023 perihal Izin Penelitian, kami sampaikan bahwa pada prinsipnya dari Dinas Sosial Provinsi Sul-Sel menerima/menyetujui Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa sebagaimana terlampir.

Nama : **ADWIL**
No. Pokok : 105721140419
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : * Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan *

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS,


Drs. H. ANDI IRWAN BINTANG, MT
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. : 19640217 198903 1 010



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Adwil

NIM : 105721140119

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	18 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 06 Juni 2023

Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

Mursyid Rusli, S.Pd., M.P.

NBM. 964 591

BAB I Adwil 105531140419

by Tahap Tutup

Submission date: 06-Jun-2023 02:36PM (UTC+0700)

Submission ID: 2110135853

File name: SKRIPSI_ADWIL_BAB_I_1.docx (31.83K)

Word count: 939

Character count: 6326

SAB I Adwil 105721140419

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX

10% INTERNET SOURCES

5% PUBLICATIONS

8% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	powawib.wordpress.com Internet Source	3%
2	corn.ac.uk Internet Source	2%
3	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
4	ocs.unud.ac.id Internet Source	2%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches On



The logo of Universitas Muhammadiyah Wakkasari is a blue shield-shaped emblem with a yellow border. It features a central sunburst with Arabic calligraphy, surrounded by a green laurel wreath and white flowers. The text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH WAKKASARI' is written in white on the blue background.

BAB II Adwii 105721140419

by Tahap Tutup

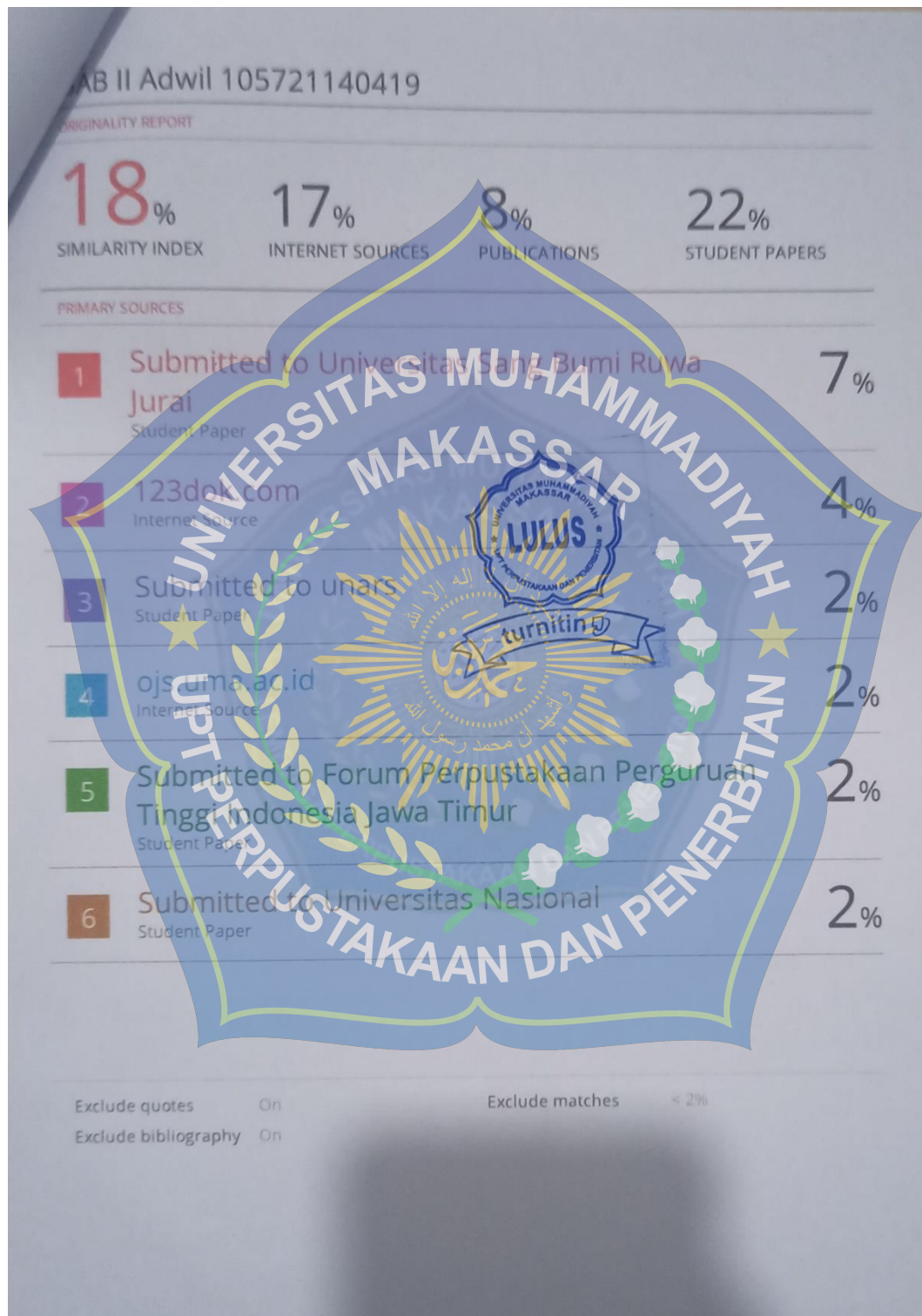
Submission date: 06-Jun-2023 03:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 2110150058

File name: SKRIPSI_ADWIL_BAB_II_1.docx (45.11K)

Word count: 2316

Character count: 15725



BAB III Adwil 105721140419
by Tahap Tutup

Submission date: 06-Jun-2023 02:37PM (UTC+0700)
Submission ID: 2110136163
File name: SKRIPSI_ADWIL_BAB_III_1.docx (31.23K)
Word count: 1135
Character count: 7439



BAB IV Adwil 105721140419

by Tahap Tutup



Submission date: 06-Jun-2023 02:37PM (UTC+0700)

Submission ID: 2110136445

File name: SKRIPSI_ADWIL_IV_1.docx (97K)

Word count: 3853

Character count: 22957





BAB V Aswii 105721140419
by Tahap Tutup

Submission date: 06-Jun-2023 02:38PM (UTC+0700)

Submission ID: 2110136798

File name: SKRIPSI_ADWIL_BAB_V_1.docx (25.62K)

Word count: 159

Character count: 1037

BAB V Adwil 105721140419

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Syamsudin Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini Suhartini. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral Tritungga Arifinca Kantor Cikande Serang", Sains Manajemen, 2019
Publication

4%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



Adwil Panggilan Adwil lahir di Masumpu pada tanggal 04 Oktober 1999 dari pasangan suami istri Bapak Hamzah Anas dan Ibu Nurtang. Peneliti adalah anak kedua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Desa Massenrengpulu Kecamatan Lamuru Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu MI DDI Maspul lulus tahun 2013, SMP Negeri 1 Lamuru lulus tahun 2016, SMA Negeri 17 Bone lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.