

KOMPENSASI DAN DISIPLIN SEBAGAI DETERMINAN SEMANGAT KERJA DAN KINERJA PEGAWAI SATPOL PP KEBAYORAN BARU**Denok Sunarsi¹, Syawaludin²**^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia;
denoksunarsi@unpam.ac.id, dosen02298@unpam.ac.id**Abstrak**

Kondisi kinerja di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap semangat kerja pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai sebesar 36,5%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai sebesar 46,3%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai sebesar 52,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Semangat kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 31,0%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: kompensasi, disiplin, semangat kerja pegawai, kinerja pegawai

Abstract

The performance condition in the Kebayoran Baru Satpol PP of the South Jakarta Administrative City still has several problems or there are still phenomena that need management attention, so that in the future performance can be achieved optimally. This research aims to determine the effect of compensation and discipline on employee morale which has an impact on the performance of employees of the Kebayoran Baru Civil Service Police Unit (Satpol PP), South Jakarta Administrative City. The method used is explanatory research with a sample of 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, determination and hypothesis testing. The results of this research are that compensation has a significant effect on employee morale by 36.5%, the hypothesis test obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Discipline has a significant effect on employee morale by 46.3%, the hypothesis test obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Compensation and discipline simultaneously have a significant effect on employee morale by 52.8%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Employee work morale had a significant effect on employee performance by 31.0%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

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

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan

Daerah. Eksistensi organisasi diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah dengan berpedoman pada peraturan

perundang-undangan.

Secara Struktur Organisasi Satpol PP di bawah Ditjen Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja di atur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri dan atau ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satpol PP berkedudukan di seluruh Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia. Di Daerah Provinsi.

Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, sedangkan di daerah Kabupaten/Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 12 ayat (1) mengatur mengenai penyelenggaraan ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat yang merupakan urusan pemerintah wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, kemudian dipertegas pada pasal 255 ayat (1) yang menyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada. Selain itu juga menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Satpol PP pada hakekatnya memberikan perlindungan kepada masyarakat, sehingga dapat terwujud rasa tenteram dan tertib di

tengah-tengah masyarakat.

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap instansi selalu berusaha agar semangat kerja pegawainya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas instansi dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan lembaga dapat tercapai.

Setiap instansi menginginkan agar setiap pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat kerja ini dibutuhkan agar aktivitas-aktivitas instansi dalam mencapai tujuan dapat berjalan lancar. Semangat kerja merupakan suatu sifat yang harus dipunyai oleh setiap pegawai sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak saja cepat selesai namun mutunya juga baik. Hasil evaluasi kinerja menjadi *feedback* bagi tahapan perencanaan berikutnya. Dengan demikian, manajemen kinerja diperlukan agar upaya peningkatan kinerja tertata dengan baik.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu lembaga. Dalam kegiatannya lembaga harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan

kewajibannya. Selain itu juga pegawai memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing lembaga secara baik.

Kinerja pegawai yang termasuk kategori sangat baik tentunya menjadi salah satu yang ingin dicapai setiap lembaga. Ini artinya memiliki pegawai dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan manajemen dalam memimpin lembaga ke tingkat selanjutnya. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang kurang baik akan memperlambat capaian kinerja secara keseluruhan.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru menilai kinerja pegawai dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Melalui penilaian kinerja tersebut, lembaga atau personalia akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki pegawai. Pelaksanaan evaluasi serta

penilaian kinerja pegawai dilakukan harus dengan transparan, agar pegawai mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada pegawai yang bersangkutan. Pegawai sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dampak positif untuk motivasi kerja mereka.

Sejauh ini kondisi kinerja di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Indikator-indikator yang masih belum mampu dicapai dengan maksimal.

Adapun hasil penilaian kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan tahun 2020-2024 disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2020-2024

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	77,5%	74,2%	78,2%	68,8%	68,7%
Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	79,8%	70,8%	82,4%	77,5%	72,6%
Pengetahuan terkait bidang pekerjaan pegawai	100%	84,6%	65,5%	85,7%	83,3%	75,6%
Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,6%	73,2%	84,6%	68,5%	68,2%
Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	82,5%	71,6%	83,5%	74,2%	72,3%
Capaian Rata-rata		81,2%	71,1%	82,9%	74,5%	71,5%
Kriteria		Baik	Baik	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru Kota, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 1, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator ketelitian dalam melaksanakan

pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan, indikator kemampuan terkait bidang pekerjaannya, indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan,

indikator keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dengan kecenderungan menurun.

Menurunnya atau tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti pegawai belum mendapatkan kompensasi yang sesuai yang sebanding dengan tugas dan pekerjaannya.

Pemberian kompensasi sangat penting dalam lembaga sebagai salah satu cara yang dilakukan lembaga agar pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap lembaganya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada pegawai akan mengurangi rasa kekhawatiran pegawai terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan pegawai, dengan kompensasi yang diterima dari lembaga tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang pegawai untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran lembaga.

Pemberian kompensasi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi bisa menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Sudah semestinya lembaga memberikan gaji yang rutin dan memenuhi standar perundang-undangan, pemberian insentif atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas

kerjanya, pemberian bonus yang tepat sasaran serta upah yang dihitung berdasar pada lamanya jam kerja juga tunjangan yang memadai dalam rangka menunjang pekerjaannya.

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan pegawai yang masih rendah. Pegawai yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan lembaga. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi lembaga. Seorang pegawai isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan lembaga. Peraturan lembaga dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh pegawai baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam lembaga, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi lembaga, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga

akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Setiap lembaga harus berupaya agar pegawainya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang penulis sinyalir menjadi penyebabnya seperti pegawai belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri pegawai. Kinerja pegawai menjadi pilar penting untuk menentukan kesuksesan sebuah lembaga. Jika pegawai memberikan performa yang baik, tentu lembaga tersebut bisa pula berkembang semakin baik. Namun, jika kinerja pegawai mulai menurun, maka perkembangan lembaga tersebut bisa semakin mengalami kemunduran.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup empat aspek utama. Pertama, apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan. Kedua, apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap semangat kerja pegawai Satuan

Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan. Ketiga, apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan. Keempat, apakah terdapat pengaruh semangat kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi, disiplin, semangat kerja, dan kinerja pegawai merupakan empat elemen penting yang saling berkaitan dalam dunia kerja, masing-masing memiliki pengertian, indikator, dan pengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Menurut Simamora (2020), kompensasi diartikan sebagai segala bentuk pemberian atau balas jasa dari lembaga kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada lembaga tersebut. Kompensasi mencakup beberapa indikator penting, seperti pemberian gaji, upah lembur, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Komponen-komponen ini tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi lembaga.

Selanjutnya, disiplin kerja menjadi faktor penting lainnya yang mendukung produktivitas dan keberlangsungan

organisasi. Menurut Sutrisno (2016), disiplin dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga mencakup kepatuhan terhadap aturan waktu, aturan organisasi, aturan perilaku kerja, dan peraturan lainnya yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja lebih terstruktur dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Semangat kerja merupakan aspek lain yang memengaruhi lingkungan kerja dan keberhasilan organisasi. Nitisemito (2019) menjelaskan bahwa semangat kerja yang positif dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi karena setiap karyawan membutuhkan masukan, saran, dan bahkan kritik yang membangun untuk meningkatkan kinerja dan kemajuan lembaga. Namun, semangat kerja yang tidak terkontrol dapat menimbulkan permasalahan, terutama jika terdapat perbedaan pendapat di antara karyawan yang disebabkan oleh perbedaan pandangan, tenaga, atau pemikiran. Indikator semangat kerja meliputi peningkatan produktivitas karyawan, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat pergantian tenaga kerja (labor turn over), serta berkurangnya kegelisahan di lingkungan kerja.

Terakhir, kinerja pegawai merupakan hasil nyata dari keseluruhan proses kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan. Mangkunegara (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diukur

berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai, dilaksanakan tepat waktu, dan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan. Indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Semua indikator ini menjadi tolok ukur keberhasilan karyawan dalam menjalankan perannya di organisasi dan menjadi dasar bagi evaluasi maupun pengembangan karyawan di masa depan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan terdiri dari 96 responden, yaitu para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kebayoran Baru, Kota Administrasi Jakarta Selatan. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel penelitian ini juga berjumlah 96 responden. Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji keterhubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis, yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Pada uji instrumen, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur yang digunakan. Uji validitas dilakukan untuk menilai kesesuaian data antara apa yang diukur dan hasil

pengukurannya. Hasil pengujian validitas dievaluasi berdasarkan nilai signifikansi 2-tailed, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan valid jika nilai signifikansi $< 0,05$, dan tidak valid jika nilai signifikansi $> 0,05$. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi alat ukur melalui serangkaian pengukuran yang dilakukan berulang kali. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,600$, dan dinyatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach Alpha $< 0,600$.

Selanjutnya, penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi persyaratan dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik meliputi empat pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov test dengan kriteria bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan tidak normal jika nilai signifikansi $< 0,05$. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Uji ini mengevaluasi nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance < 1 dan $VIF < 10$. Selanjutnya, uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik berupa autokorelasi, yaitu korelasi antar anggota

sampel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Durbin Watson Test. Terakhir, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Pengujian ini menggunakan Glejser Test sebagai alat analisisnya.

Pada tahap analisis statistik, dilakukan berbagai teknik analisis untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Pertama, analisis regresi linier digunakan untuk menyusun persamaan regresi yang bertujuan meramalkan nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier yang digunakan adalah regresi linier berganda. Kedua, analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis pengujian hipotesis, yaitu uji t untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan.

Dengan menggunakan metode analisis yang sistematis ini, penelitian bertujuan untuk mendapatkan hasil yang valid, reliabel, dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan terkait hubungan antar variabel yang dikaji

HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner untuk variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 2-tailed sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga instrumen dinyatakan valid. Hal yang sama juga berlaku untuk variabel disiplin, di mana seluruh item kuesioner menunjukkan nilai signifikansi 2-tailed sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga instrumen dinyatakan valid. Selain itu, untuk variabel semangat kerja,

hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai signifikansi 2-tailed sebesar 0,000, yang berarti instrumen tersebut juga valid. Demikian pula, variabel kinerja pegawai menunjukkan hasil yang serupa, di mana seluruh item kuesioner memiliki nilai signifikansi 2-tailed sebesar 0,000, sehingga instrumen dinyatakan valid. Selanjutnya, dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil yang relevan untuk mengukur konsistensi instrumen yang digunakan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,650	0,600	Reliabel
Disiplin (X2)	0,642	0,600	Reliabel
Semangat Kerja Pegawai (Y)	0,640	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0,623	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di tabel 2, keseluruhan variabel Kompensasi (X1), disiplin (X2), semangat kerja pegawai (Y) dan kinerja pegawai (Z) diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian maka dinyatakan reliabel.

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	96	30	46	37.91	3.806
Disiplin (X2)	96	31	46	38.06	3.445
Semangat Kerja Pegawai (Y)	96	32	46	39.03	3.410
Kinerja Pegawai (Z)	96	31	50	39.27	3.646
Valid N (listwise)	96				

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,791 dengan standar deviasi 3,806. Disiplin diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score*

sebesar 3,806 dengan standar deviasi 3,445. Semangat kerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,903 dengan standar deviasi 3,410. Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar

31 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,927 dengan standar deviasi 3,646.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Semangat Kerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.644	2.891		3.335	.001
	Kompensasi (X1)	.281	.079	.314	3.570	.001
	Disiplin (X2)	.492	.087	.497	5.663	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,644 + 0,281X1 + 0,492X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,644 diartikan jika kompensasi dan disiplin tidak ada, maka telah terdapat nilai semangat kerja pegawai sebesar 9,644 *point*.
- 2) Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,281, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar

a. Analisis Regresi

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

0,281 *point* maka semangat kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,281 *point*.

- 3) Koefisien regresi disiplin sebesar 0,492, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin sebesar 0,492 *point* maka semangat kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,492 *point*.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.020	3.588		4.465	.000
	Semangat Kerja Pegawai (Y)	.596	.092	.557	6.505	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, diperoleh persamaan regresi $Z = 16,020 + 0,596Y$. Dari persamaan tersebut dijelaskan

sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 16,020 diartikan jika semangat kerja pegawai tidak ada, maka

telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 16,020 *point*.

- 2) Koefisien regresi semangat kerja sebesar 0,596, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan semangat kerja pegawai sebesar 0488 *point* maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,596 *point*.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.359	2.731

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 6 diperoleh nilai determinasi sebesar 0,365 artinya Kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,5% terhadap semangat kerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.458	2.512

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 7 diperoleh nilai determinasi sebesar 0,463

artinya disiplin memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,3% terhadap semangat kerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.518	2.368

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 8 diperoleh nilai determinasi sebesar 0,528 artinya kompensasi dan disiplin secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,8% terhadap semangat kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.303	3.044

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 9 diperoleh nilai determinasi sebesar 0,310 artinya semangat kerja pegawai memiliki kontribusi pengaruh sebesar 31,0% terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Hipotesis Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan

kompensasi terhadap semangat kerja pegawai.
 H2 : Terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap semangat kerja pegawai.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan semangat kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.
 Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.502	2.805		6.596	.000
Kompensasi (X1)	.542	.074	.604	7.355	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,355 > 1,986), dengan demikian hipotesis

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja pegawai diterima.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.384	2.858		4.683	.000
Disiplin (X2)	.674	.075	.681	9.009	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,009 > 1,986), dengan demikian hipotesis

yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap semangat kerja diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.020	3.588		4.465	.000
Semangat Kerja Pegawai (Y)	.596	.092	.557	6.505	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,505 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Adapun H3 : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin terhadap semangat kerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	583.433	2	291.717	52.025	.000 ^b
Residual	521.473	93	5.607		
Total	1104.906	95			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 13, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($52,025 > 2,700$), dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin secara simultan terhadap semangat kerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($7,355 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja pegawai diterima.

Pengaruh Disiplin Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($9,009 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara

disiplin terhadap semangat kerja pegawai diterima.

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,644 + 0,281X_1 + 0,492X_2$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($52,025 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap semangat kerja pegawai diterima.

Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Semangat kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 31,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($6,505 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara semangat kerja pegawai terhadap kinerja pegawai diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,5%. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji hipotesis yang memperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel, yaitu $7,355 > 1,986$. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,3%. Sama seperti kompensasi, hasil uji hipotesis pada variabel disiplin menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel, yaitu $9,009 > 1,986$. Selanjutnya, kompensasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan kontribusi sebesar 52,8%. Sisanya, sebesar 47,2%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F hitung lebih besar dibandingkan nilai F tabel, yaitu $52,025 > 2,700$. Di sisi lain, semangat kerja pegawai ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 31,0%, yang dibuktikan melalui hasil uji hipotesis dengan nilai t hitung sebesar 6,505 lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 1,986.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diusulkan. Pertama, terkait kompensasi, pihak lembaga disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui pemberian gaji yang layak maupun

tunjangan-tunjangan lainnya. Dengan adanya perhatian yang lebih terhadap kesejahteraan, diharapkan semangat kerja pegawai akan semakin meningkat. Kedua, dalam aspek kedisiplinan, lembaga perlu menegakkan peraturan secara konsisten dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penegakan peraturan yang baik akan memberikan rasa keadilan kepada seluruh pegawai, sehingga kedisiplinan dapat terjaga. Selanjutnya, tingkat semangat kerja pegawai perlu terus dipertahankan, karena semangat kerja yang tinggi berperan penting dalam menciptakan nilai tambah bagi lembaga maupun pegawai itu sendiri. Terakhir, terkait kinerja pegawai, lembaga hendaknya lebih memberdayakan pegawai melalui pelaksanaan peraturan yang baik serta memberikan pelatihan atau pengembangan kompetensi secara lebih intensif. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai akan terus meningkat dan memberikan dampak positif bagi lembaga secara keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2017) *Sumber Kerangka Berfikir Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2017) *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Gramedia.

- Edwin B Flippo (2017) *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2015.
- G.R. Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Hariandja, Marihot T.E (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rivai, Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Lembaga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014) *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.