

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto

Maryadi¹⁾ ; Asri²⁾ ;

^{1,2)} Manajemen, ITB Nobel Indonesia

Email_maryadi@gmail.com **(Tanda untuk korespondensi author)*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan semangat terhadap kinerja ASN secara parsial pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto, 2) Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto, 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 48 orang. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yakni sebanyak 48 responden. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumen, Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin Kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN; 2) Disiplin kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN, 3) Variabel kompensasi yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto, 4) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 91.1% variabel kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan semangat kerja sedangkan sisanya 8,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata-kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kompensasi, Semangat Kerja dan Kinerja ASN.*

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) the effect of work discipline, compensation and enthusiasm on the performance of ASN partially at the Regional Inspectorate of Jeneponto Regency, 2) The influence of work discipline, compensation and work spirit simultaneously on the performance of ASN at the Regional Inspectorate of Jeneponto Regency, 3) Variables the most dominant influence on the performance of ASN at the Regional Inspectorate of Jeneponto Regency. The population of this study were all ASN at the Regional Inspectorate of Jeneponto Regency, totaling 48 people. Determination of this research sample using technical saturation so that the number of samples is the same as the total population, namely as many as 48 respondents. Data collection techniques with questionnaires and documents, analysis techniques using multiple linear regression.

The results of the study show that: 1) Work discipline, compensation and work morale have a positive and partially significant effect on ASN performance; 2) Work discipline, compensation and work spirit have a positive and significant effect simultaneously on ASN performance, 3) The most dominant compensation variable that affects ASN performance at the Regional Inspectorate of Jeneponto Regency, 4) The coefficient of determination shows that 91.1% of ASN performance variables can be explained by independent variables, namely work discipline, compensation, and work spirit while the remaining 8.9% is explained by other variables outside the model.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Work Spirit and ASN Performance.

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran- sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mengingat sangat pentingnya peranan sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusianya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada pegawai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan. Disamping kompensasi, peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja dan semangat kerja yang tinggi.

Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002 : 44).

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan organisasi untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawai akan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2013) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

“Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/ mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berarti latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi; kepatuhan atau ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat” (Sinungan, 2011). Menurut Robbins (2011) “disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan”.

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi organisasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis”. Menurut Handoko (2014) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia”.

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari pegawai itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja. Memang dapat diakui, bahwa para pegawai dapat bekerja dengan cara diawasi. Tetapi akan berbeda halnya jika pegawai bekerja dengan kemampuannya sendiri atau dengan semangat kerja yang dimilikinya masing- masing. Oleh karena itu selayaknya setiap organisasi selalu berusaha agar semangat kerja pegawainya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Darmawan (2013), menjelaskan bahwa: “Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”. Sri Widodo (2015) menjelaskan bahwa: “Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”

Fenomena yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai selama ini masih rendah, terbukti dari jam masuk dan pulang kantor sering terlambat, masuk terlambat dan pulang cepat. Kompensasi dalam bentuk tunjangan kinerja selama ini masih dirasakan kurang oleh pegawai, yang berakibat pada semangat kerja mengalami kemerosotan. Oleh sebab itu jika variabel-variabel ini bisa ditingkatkan dengan baik, maka dapat dipastikan kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari dapat meningkat secara bertahap. Dukungan empirik terhadap kuatnya pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja ASN setidaknya telah dikemukakan oleh beberapa peneliti antara lain Indrawati, Baharuddin, dan Buyung (2019), Daly (2018), Sutedjo dan Kempa (2017), Sabban (2018), Sabban & Masyadi (2020).

Dalam konteks inilah maka penelitian ini akan menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan semangat kerja terhadap kinerja ASN, sekaligus memberikan rekomendasi penting dalam rangka peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto. Untuk kebutuhan kajian, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja, kompensasi dan semangat berpengaruh parsial terhadap kinerja ASN, (2) Apakah disiplin kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja ASN, (3) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jeneponto.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin kerja

“Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/ mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berarti latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi; kepatuhan atau

ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat”(Sinungan, 2011). Menurut Robbins (2011) “disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan” .

Kompensasi

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi organisasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis”. Menurut Handoko (2014) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia”. Menurut Nurcahyo, (2015) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”.

Semangat kerja

Menurut Nitisemito (2001: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2005: 94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sementara Sastrohadwiryo (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sri Widodo (2015) menjelaskan bahwa: “Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja” The Liang Gie,(2015) berpendapat bahwa: “Moral atau semangat kerja diartikan sebagai sikap dan perasaan yang menimbulkan kesediaan pada sekelompok orang yang bersatu padu secara erat dalam mencapai tujuan bersama”.

Kinerja ASN

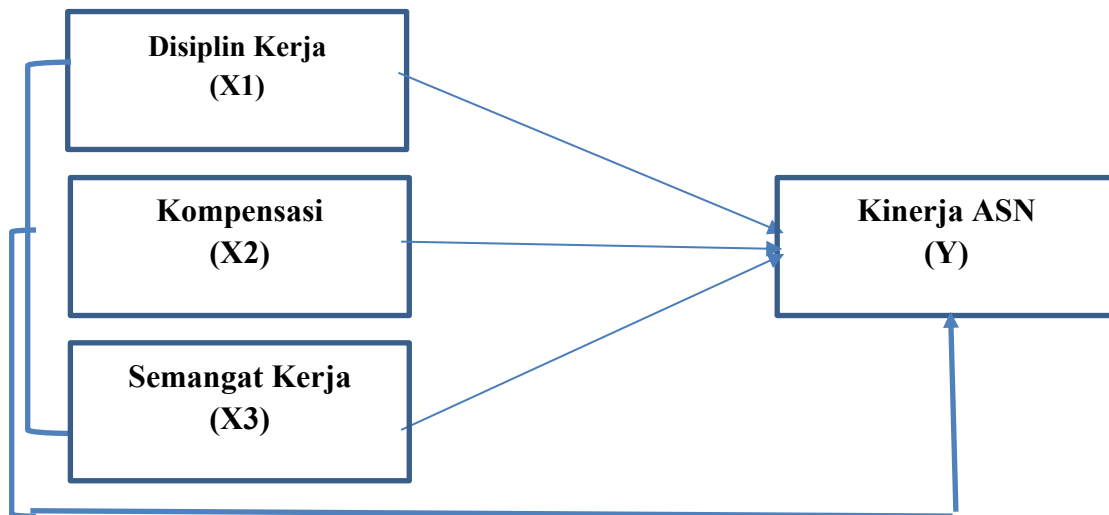
Menurut Gondokusumo (2005: 72), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Suyadi Prawirosentono (2010), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.Menurut Simamora (2011) “kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Sedangkan Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Moekijat (2007 : 21) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis

mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bertolak pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1** : Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto
- H2** : Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.
- H3** : Variabel Kompensasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan objek penelitian secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan-hubungan antara variabel yang dijadikan sebagai variabel penelitian. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan-perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini (Echdar, 2017). Populasi adalah kumpulan objek penelitian dari mana data akan dijangkau atau dikumpulkan, sebagai totalitas objek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir (Echdar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari, yang jumlahnya 48 orang, menggunakan sampel jenuh, jadi semua populasi dijadikan sampel yakni 48 orang responden. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. Model

hubungan nilai variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja ASN

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Semangat Kerja

b₁, b₂, b₃, e = Koefisien pengaruh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrumen, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (Construct Validity), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%. Proses uji coba dilakukan kepada 48 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r-kritis = 0,284. Jika r-hitung > r-kritis maka status butir kuesioner adalah valid dan jika r-hitung < r-kritis maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Disiplin Kerja)	X1.1	0.877	0.284	0,000	Valid
	X1.2	0.842	0.284	0,000	Valid
	X1.3	0.690	0.284	0,000	Valid
	X1.4	0.918	0.284	0,000	Valid
	X1.5	0.714	0.284	0.000	Valid
X2 (Kompensasi)	X2.1	0.833	0.284	0,000	Valid
	X2.2	0.711	0.284	0,000	Valid
	X2.3	0.703	0.284	0,000	Valid
	X2.4	0.495	0.284	0,000	Valid
	X2.5	0.901	0.284	0,000	Valid
X3 (Semangat Kerja)	X3.1	0.637	0.284	0,000	Valid
	X3.2	0.702	0.284	0,000	Valid
	X3.3	0.756	0.284	0,000	Valid
	X3.4	0.755	0.284	0,000	Valid
	X3.5	0.868	0.284	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1.1	0.898	0.284	0,000	Valid
	Y1.2	0.883	0.284	0,000	Valid
	Y1.3	0.683	0.284	0,000	Valid

	Y1.4	0.801	0.284	0,000	Valid
	Y1.5	0.508	0.284	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.284 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Disiplin Kerja(X1),Kompensasi (X2), Semangat Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada di antara 0.495 – 0.918. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.284 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Disiplin Kerja, Kompensasi, Semangat Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Normalitas Data

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28814335
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.064
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

Sumber : Data primer diolah,2022

Berdasarkan uji statistic normalitas pada table 2 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,068 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.

3. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	799.929	3	266.643	150.438	.000 ^b
	Residual	77.988	44	1.772		
	Total	877.917	47			

Sumber : Data primer diolah, 2022

4. Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 4. Hasil Uji t Parsial
Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.500	.983		-1.526	.134		
	Disiplin	.328	.093	.297	3.508	.001	.281	3.560

Kompensasi	.509	.084	.480	6.082	.000	.324	3.086
Semangat Kerja	.264	.103	.248	2.572	.014	.218	4.587

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 3.508 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.508 > 2.010$, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.001 < 0,05$. Karena $\text{sig.} > \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel ddisiplin kerja secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja ASN, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja. ASN dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. ASN akan bersemangat berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ketika tingkat disiplin kerja tinggi maka diharapkan ASN akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas organisasi meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi organisasi untuk sekedar melakukan pembenahan aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Yakub (2014). Yakub menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 6.082 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel} = 6.082 > 2.010$, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompensasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kompensasi secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

Pemberian kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan reward atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang pegawai berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi akan

menjadi motivasi tersendiri bagi para pegawai, karena secara umum pegawai bekerja untuk mendapatkan kompensasi baik kompensasi yang bersifat finansial maupun yang bersifat non finansial. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan social, uang cuci, uang pension, pendidikan dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. bentuk pekerjaan berupa tanggungjawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Yulianti (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Syamsuddin (2006) dalam Abdullah (2014:77) bahwa salah satu tujuan dari kompensasi adalah meningkatkan produktivitas kerja, dan mendorong pegawai bekerja secara produktif.

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 2.572 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2.010 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.572 > 2.010$, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Semangat Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,014 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Semangat Kerja secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Miftahuddin (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan Semangat Kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Semangat Kerja. Menurut Gering, Supriyadi dan Triguno, (2001) Semangat Kerja adalah falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang berwujud sebagai kerja atau bekerja. Hadari Nawawi (2003) Semangat Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien. Manfaat Semangat Kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan. Jadi manfaat dari Semangat Kerja yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti kegotong royongan, kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggota organisasi.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 150.438 lebih besar daripada 2,54 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($150.438 > 2,64$) Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja secara simultan (bersama-sama) **berpengaruh terhadap kinerja.**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja organisasi dan semangat kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya dengan hasil penelitian Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap semangat kerja, ada pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap semangat kerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan dari kompensasi melalui kinerja organisasi terhadap semangat kerja.

Menurut Hasibuan (2016:94), "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Menurut Wilson Bangun (2012), peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dalam pengertian yang sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung". Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi.

5. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Kompensasi, karena $\beta = 0.480$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Kompensasi yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja ASN. Nilai p value X_1 ($0,000 < 0,005$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,480$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut, (1) Secara parsial disiplin kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, (2) Secara simultan disiplin kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jenepono, (3) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompensasi.

Referensi

- Achmad S.Ruky, 2011, Sistem Manajemen Kinerja, Bumi Aksara. Jakarta.
Agus M. Hardjana. (2010). Komunikasi intrapersonal & Komunikasi. Interpersonal. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu. Yogyakarta.
Anoraga, Pandji. 2012. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta

- _____. 2012, Manajemen Bisnis, Edisi Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
- AW, Suranto. 2012. Komunikasi Sosial Budaya. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bawono, Anton. 2013. Multivariate Analysis dengan SPSS. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Brainly. 2017. Peran Pers dalam Politik di Indonesia. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Eka, Yulius. 2014. "Manajemen dan Perilaku Organisasi" Jakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu, .S. P, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif .Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- _____. 2012. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Gajah mada University Press. Yogyakarta
- Rivai Veithzal. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek. Cetakan ke lima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior. Edition 15. Pearson Education . New Jersey:
- Saban, Echdar. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis-Panduan Komprehensif Langkah demi langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sabban, Y. A. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel dalton makassar. *Jurnal bisnis & kewirausahaan*, 7(4).
- Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership Style And Training On Employee Performance In Rsud Haji Makassar. *Manajemen Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i2.13658>
- Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi . Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2013. Metode penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung



Published by Journal of Management and Business Accounting | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright @2023 by the Author(s).