

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR OMBUDSMAN RI PERWAKILAN
KALIMANTAN SELATAN**

(THE EFFECT OF WORK SPIRIT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE OMBUDSMAN RIVERWAKILAN
SOUTH KALIMANTAN)

Syifa Oktaviani Putri¹, Nurhikmah², Muhammad Nurdin³

^{1,2,3}STIMI Banjarmasin

E-mail: syifaokta487@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan pada 21 pegawai dengan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dan uji simultan (Uji F) dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara disiplin kerja tidak berpengaruh. Namun, secara simultan, semangat kerja dan disiplin kerja bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Peneliti menyarankan peningkatan semangat kerja dan evaluasi terhadap kebijakan disiplin kerja untuk mendukung kinerja pegawai.

Kata kunci : *Semangat Kerja. Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja*

Abstract

This study aims to examine the effect of work enthusiasm and work discipline on employee performance at the Ombudsman RI Representative Office of South Kalimantan, both partially and simultaneously. The research involved 21 employees using a saturated sampling method. Data analysis utilized multiple linear regression and simultaneous testing (F-Test) with SPSS as the analytical tool. The results show that work enthusiasm positively affects employee performance, while work discipline has no significant effect. However, work enthusiasm and work discipline collectively influence employee performance. The researcher recommends increasing work enthusiasm and evaluating disciplinary policies to support employee performance improvement.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen vital bagi sebuah perusahaan. Evaluasi terhadap kapasitas sumber daya manusia tidak sekedar berfokus pada produktivitasnya, tetapi juga pada kualitas hasil kerjanya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada daya saing individu-individu di dalamnya, tidak

semata-mata bergantung pada kekayaan alam yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan ataupun instansi tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan atau instansi tidak akan berjalan dengan baik. Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya. Dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja adalah kondisi mental atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada tenaga kerja untuk mau bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mempengaruhi kinerja pegawai harus terdapat semangat kerja yang tinggi agar tugas dalam pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Fahrul (2021:16) mengatakan semangat kerja adalah upaya untuk menjadi yang terbaik dari kemarin. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik dapat dilihat dari seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan padanya. Menurut Sinabela (2019:332), aturan-aturan sangat penting untuk menciptakan tata tertib yang efektif di tempat kerja. Kedisiplinan di kantor atau tempat kerja dianggap baik jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan atau instansi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada pegawai, agar mereka bekerja dengan giat sehingga mencapai target yang ingin dicapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tanang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah. *Morale* (moril kerja atau semangat kerja) menurut Eka (2018 : 11) adalah suatu istilah yang dipergunakan secara luas, tetapi tidak mempunyai perumusan yang jelas. Beberapa orang ragu-ragu mempergunakan istilah ini, tetapi kebanyakan dari mereka berpendapat, bahwa sukar menggambarkan apa arti

semangat kerja itu apabila dihubungkan dengan perangai. Menurut Syamsudin, dkk (2019 : 93), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaan. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, berdisiplin, bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terkait untuk melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individual atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan atau instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik tercantum dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya Sinabela (2019: 332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Menurut Agustini (2019:81) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain : Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan atau instansi dapat memotivasi karyawan dan pegawai dalam mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan

kinerja dapat dihindari. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga (2019:54) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut : Kuantitas hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya, kualitas hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya, efisiensi dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya, disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, Inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau terasa semakin sulit, ketelitian tingkat kesesuaian hasil pengukuran kinerja apakah itu sudah mencapai tujuan apa belum, kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, kejujuran salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan, kreativitas proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, Banjarmasin yang beralamat Jl. S. Parman No. 57 Antasan Besar, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan yang berjumlah 21 orang pegawai. Menurut Bahri (2018:49), populasi adalah keseluruhan objek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subjek atau objek itu. Menurut Sugiyono (2017 : 81) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang Dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

No.	Butir Pertanyaan	Uji Validitas			Uji Reliabilitas		
		r Hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0.574	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
2.	P2	0.560	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
3.	P3	0.821	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
4.	P4	0.615	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
5.	P5	0.595	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
6.	P6	0.722	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
7.	P7	0.797	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
8.	P8	0.735	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
9.	P9	0.624	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
10.	P10	0.550	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
11.	P11	0.735	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
12.	P12	0.735	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui butir pernyataan dinyatakan valid hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai di atas 0.433 dan pada kolom *Cronbach's alpha* memiliki angka di atas 0.60 yaitu 0.887, dengan demikian seluruh butir dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Butir Pertanyaan	Uji Validitas			Uji Reliabilitas		
		r Hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0.672	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
2.	P2	0.778	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
3.	P3	0.471	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
4.	P4	0.778	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
5.	P5	0.756	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
6.	P6	0.451	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
7.	P7	0.800	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
8.	P8	0.735	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
9.	P9	0.759	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
10.	P10	0.737	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
11.	P11	0.738	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
12.	P12	0.778	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui keseluruhan butir pertanyaan dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) memiliki nilai diatas 0.433 dan pada kolom *cronbach's alpha* memiliki angka diatas 0.60 yaitu 0.898, dengan demikian seluruh butir dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	Butir Pertanyaan	Uji Validitas			Uji Reliabilitas		
		r Hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0.536	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
2.	P2	0.494	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
3.	P3	0.688	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
4.	P4	0.695	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
5.	P5	0.533	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
6.	P6	0.793	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
7.	P7	0.747	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
8.	P8	0.647	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
9.	P9	0.808	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
10.	P10	0.793	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
11.	P11	0.820	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
12.	P12	0.771	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
13.	P13	0.831	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
14.	P14	0.830	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
15.	P15	0.527	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
16.	P16	0.668	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
17.	P17	0.767	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
18.	P18	0.811	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
19.	P19	0.862	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
20.	P20	0.862	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
21.	P21	0.793	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
22.	P22	0.848	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
23.	P23	0.647	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
24.	P24	0.811	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
25.	P25	0.730	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
26.	P26	0.800	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
27.	P27	0.824	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel

(Sumber: Data Diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui butir pernyataan dinyatakan valid hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) memiliki nilai diatas 0.433 dan pada kolom *Cronbach's alpha* memiliki

angka diatas 0.60 yaitu 0.967, dengan demikian seluruh butir pernyataan dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, data yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas statistik yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikasinya lebih besar dari 0,05 , apabila tingkat signifikasinya kurang dari 0,05 berarti tidak normal.

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.52453289
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.098
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

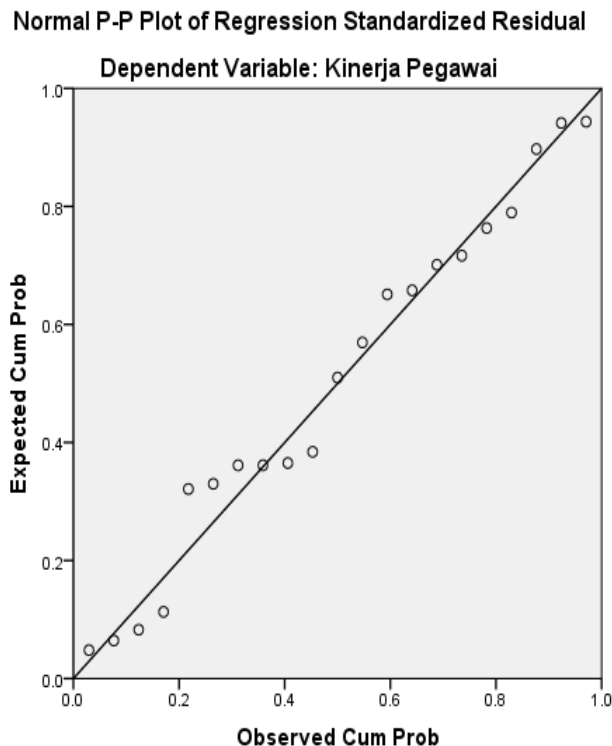
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

(Sumber : Data Diolah, 2024)



(Sumber : Data diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas metode Kolmogrow.

2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.366	20.468		.604	.553		
Semangat Kerja	2.167	.614	.835	3.530	.002	.370	2.703
Disiplin Kerja	-.133	.563	-.056	-.236	.816	.370	2.703

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
(Sumber: Data Diolah, 2024)

Menurut Agytri Warfhatul Khurun, dkk (2019) multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan sebuah model regresi terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi yang dimaksud adalah hubungan linear atau hubungan kuat antar satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam model regresi.

Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai toleransi variabel bebas lebih dari 0.1 dengan VIF kurang dari 10

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Independent/Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Semangat Kerja	0.370	2.703
2.	Disiplin Kerja	0.370	2.703

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui nilai VIF tidak lebih dari 10 dan angka toleransi tidak lebih dari angka 0.1, sehingga dinyatakan bebas multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

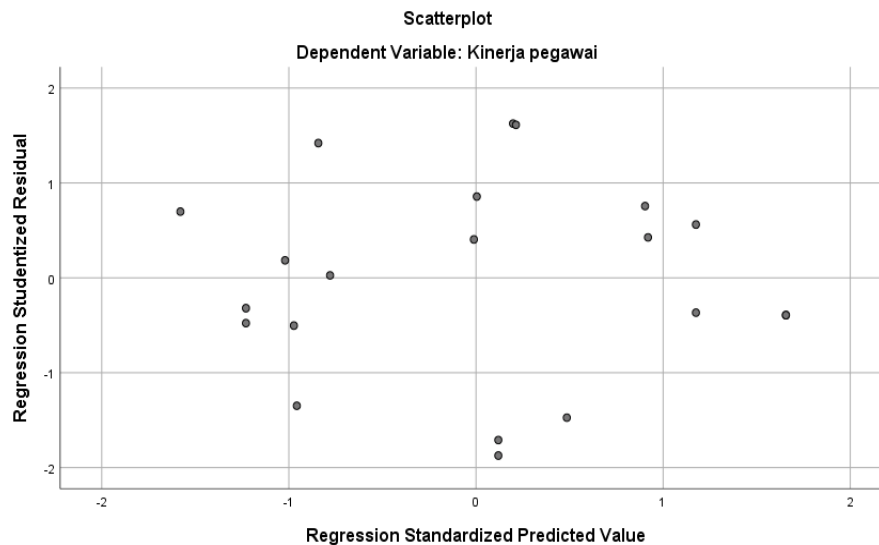
Menurut Ghozali (2021:178), tujuan dari uji heterokedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heterokedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Untuk melakukan uji heterokedastisitas menggunakan SPSS versi 24.

Heterokedastisitas di uji menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antar absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya berarti non heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 4
Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Semangat Kerja	0.002	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas
Disiplin Kerja	0.816	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

(Sumber : Data Diolah, 2024)



Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: Data diolah 2024)

Dari gambar scatterplot terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Hasil

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan Program SPSS 24. Hasil analisis regresi ditunjukkan pada gambar dan tabel sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.366	20.468		.604	.553
Semangat Kerja	2.167	.614	.835	3.530	.002
Disiplin Kerja	-.133	.563	-.056	-.236	.816

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Tabel 5
Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	T hitung	Sig	Keterangan
Semangat Kerja	2,167	3,530	0,000	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	-0,133	-0,236	0,000	Tidak Berpengaruh Signifikan
Konstanta : 12,366				
F hitung : 15,135(Sig 0,000)				
F tabel : 3,47				
T tabel : 2,101				
R : 0,792				
R square : 0,627				
(Sumber : Data Diolah, 2024)				

Dari data diatas, dapat disimpulkan nilai konstanta (nilai α) sebesar 12,366 dan untuk Semangat Kerja (nilai β) sebesar 2,167, sementara Disiplin Kerja (nilai β) sebesar -0.133. Sehingga dapat di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,366 + 2,167X_1 + (-0,133)X_2 + e$$

Yang berarti :

1. Nilai konstanta Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,366 yang menyatakan jika variabel X_1 dan X_2 sama dengan nol yaitu Semangat Kerja dan Disiplin Kerja. Maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 12,366.
2. Koefisien X_1 sebesar 2,167 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (Semangat Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 2,167 (216,7%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_1 (Semangat Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai menurun sebesar 2,167 (216,7%).
3. Koefisien X_2 sebesar -0,133 berarti bahwa setiap peningkatan variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar -0.133 (13,3%) atau sebaliknya setelah terjadi penurunan variabel X_2 sebesar 1%. Maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0,133 (13,3%).

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan f hitung:

Tabel 6
Hasil Perhitungan f hitung

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1431.752	2	715.876	15.135	.000 ^b
Residual	851.391	18	47.299		
Total	2283.143	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai f hitung 15.135 lebih besar dari f tabel 3.47 sedangkan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05 dengan demikian keseluruhan variabel independent semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Dengan demikian H3 diterima artinya semangat dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini adalah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Hal ini terbukti pada penilaian t hitung sebesar 3.530 dengan tingkat signifikan sebesar 0.002. Hal tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja (X_1) terbukti mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, di mana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3.530 > 2.101$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.002 < 0.05$). Semangat kerja yang tinggi pada pegawai kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Karena fokus pada peningkatan pelayanan publik dan kepuasan masyarakat, semangat kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, inovatif, dan kolaboratif, sehingga tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dapat tercapai dengan baik. Pegawai Ombudsman yang memiliki semangat kerja tinggi berusaha memberikan pelayanan publik yang terbaik. Dedikasi ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan cermat dalam menangani pengaduan masyarakat, memastikan setiap masalah diselesaikan dengan adil dan efisien. Secara keseluruhan, semangat kerja tinggi pada pegawai kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan fokus pada peningkatan pelayanan publik dan kepuasan masyarakat, semangat kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif,

inovatif, dan kolaboratif, sehingga tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan berkualitas dapat tercapai dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan M. Rzif Hafiz (2020), yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai pada kantor kecamatan Gondangwetan di Kabupaten Pasuruan.

Pada penelitian di atas peneliti juga menemukan adanya pengaruh semangat kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_2) menunjukkan bahwa tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Hal ini terbukti pada nilai t hitung disiplin kerja -0.236 lebih kecil dari t tabel yaitu sebesar 2.101 dengan nilai signifikan 0.816 jadi, disiplin kerja dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Disiplin kerja sering dianggap sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Namun, dalam konteks kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, terdapat kondisi khusus yang menyebabkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu alasan utamanya adalah banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dilapangan. Pegawai di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan sering terlibat dalam tugas-tugas lapangan yang membutuhkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Mereka mungkin harus menghadiri berbagai pertemuan, melakukan investigasi di Lokasi tertentu, atau berinteraksi langsung dengan masyarakat. Hal ini membuat mereka tidak selalu berada di kantor dan tidak mengikuti jadwal kerja yang ketat.

Pendapat di atas dapat diperkuat dengan penelitian Akhmad Darmawan, dkk (2022) mengatakan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cebong Kayuindo. Disiplin yang baik akan menggambarkan rasa tanggung jawab yang besar dan hal ini dapat mendorong gairah untuk bekerja serta menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan atau instansi sehingga dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan atau instansi tersebut.

Pada penelitian ini peneliti juga menemukan bahwa di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan tidak adanya pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan.

3. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini adalah semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil uji regresi

linear berganda pada hasil penelitian, maka nilai f hitung sebesar 15.135 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, dimana nilai f hitung yang lebih besar dari nilai f tabel ($15.135 > 3.47$) dan nilai signifikan yang lebih kecil nilai taraf signifikan ($0.000 < 0.05$). Semangat kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan saling melengkapi terhadap kinerja pegawai di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, ketika dua faktor ini berjalan secara simultan, hasilnya adalah peningkatan kinerja yang optimal. Dengan demikian, pengelolaan yang baik atas semangat kerja dan disiplin kerja akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal, mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, ditemukan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, faktor yang lebih dominan adalah semangat kerja. Artinya, pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi lebih berperan signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai dibandingkan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan hal ini, disebabkan pegawai kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan sering kali melakukan pekerjaan diluar kantor, seperti melakukan investigasi lapangan dan bertemu dengan masyarakat. Karena banyaknya pekerjaan lapangan ini, aspek disiplin kerja dalam hal kehadiran di kantor atau kepatuhan terhadap aturan internal mungkin tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka.

Penelitian di atas dapat diperkuat dengan penelitian Kiki dan Ahmad Yani (2023) bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,50$ dan F hitung $689,742 > F$ tabel $3,09$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Berdasarkan nilai R square sebesar 0,936 atau 94% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar 94% untuk sisanya 6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pada penelitian diatas peneliti juga menemukan bahwa di Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dapat terwujud dengan optimal apabila semangat kerja dan disiplin kerja dikelola dengan baik.

Kesimpulan

Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Semangat kerja yang tinggi pada pegawai kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Dengan fokus pada peningkatan pelayanan public dan kepuasan masyarakat, semangat kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, inovatif, dan kolaboratif, sehingga tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dapat tercapai dengan baik.

Disiplin kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Meskipun disiplin kerja sering dianggap sebagai salah satu komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan melihat situasi tertentu di mana disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Salah satu alasan utamanya adalah banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di lapangan. Pegawai di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan sering terlibat dalam tugas lapangan yang membutuhkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja.

Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan saling melengkapi terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan saling melengkapi terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Memanfaatkan waktu dan kesempatan sebaik mungkin untuk mendapatkan ilmu ketika melakukan penelitian dilapangan sehingga menambah wawasan untuk bekal dalam dunia kerja.
 - b. Mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk menghadapi situasi-situasi yang terjadi di dalam dunia kerja.
2. Bagi Institusi/Perusahaan
 - a. Diharapkan seluruh pegawai kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan perlu meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja pegawai, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Karena di dalam penelitian ini variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, sebaiknya ketua/pimpinan Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan meninjau kembali upaya-upaya yang harus dilakukan agar disiplin kerja meningkat.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Menjalin hubungan baik dengan pihak Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan untuk mendapatkan kesempatan sebanyak-banyaknya sehingga mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin dapat melakukan penelitian selanjutnya dan mengembangkan variabel-variabel yang terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2023). Pengaruh Budaya, Disiplin, dan Lingkungan terhadap Semangat Kerja (Penelitian terhadap Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya) (*Doctoral Dissertation*, Universitas Siliwangi)
- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan pendekatan Knowledge Management & Motivasi kerja (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media
- Agustina, A., & Sofian, E. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Deka Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1)
- Ahmad, A., & Ivani, K. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk, Auto 2000 MT Haryono Balikpapan. *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796 (online), 5(1), 196-202
- Anggitasari, A., & Badar, M. (2021). Analisis Semangat Kerja pada Dinas Pariwisata Kota Bima. *Manajemen Dewantara*, 5(2), 132-141
- Bansaleng, J. M., Sepang, J. L., & Tampenawas, J. L. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Kartu XI Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3)
- Dura, J. (2020). Pengaruh *Return on Equity (Roe)*, *Debt To Equity Ratio (Der)*, dan *Current Ratio (Cr)* terhadap Return Saham Perusahaan Sub Sektor Property dan *Real Estate* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *RISTANSI: Riset Akuntansi*, 1(1), 10-23
- David, R., Saputra, B. M., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Pizza Hut Delivery Cabang Kediri dan Tulungagung). *Jurnal manajemen dan bisnis*, 1(2), 122-135
- Efendi, A. R. M. (2023). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Altis Production (*Doctoral Dissertation*, STIE PGRI Dewantara Jombang)
- Faiz, M. A. R., & Faddila, S. P. (2023). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR NBP 32 Karawang *Jurnal Pijar*, 1(3), 528-537
- Fitria, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Teori)
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335

- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286-310
- Hafiz, M. R., Hastari, S., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal EMA*, 4(2), 81-93
- Hamid, A., & Lamuda, I. (2019). Evaluation Of Financial Performance Through Approach To Value For Money Evaluasi Kinerja Keuangan Melalui Pendekatan Value For Money. *Gorontalo Accounting Journal*, 2(1), 1-11
- Hendrayani, H., & Angraini, H. V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 125-136
- Indrianto, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Cafe Glass Dharmahusada Surabaya (*Doctoral Dissertation*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)
- In, Agytri Wardhatul Khurun, and Nur Fadjrih Asyik. "Pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas audit dengan etika auditor sebagai variabel pemoderasi." *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)* 8.8 (2019)
- Lestari, A. D., & Hidayat, I. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Kepercayaan terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT. Globat Jet Express (J&T) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(7)
- Ma'Arif, M. H., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Di PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11)
- Manusia, A. P. S. D. (2021). Bab 2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15
- Melyza, A., & Aguss, R. M. (2021). Persepsi Siswa terhadap Proses Penerapan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan pada Pandemi Covid-19. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 8-16
- Milala, J. A. S. (2022). Analisis Kinerja Karyawan pada CU Merdeka Berastagi (*Doctoral Diissertation*, Universitas Quality Berastagi)
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74
- Oscar, B., & Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming pada Customer Relations Coordinator (CRC) terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra International TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Pro Mark*, 9(1)
- Pertiwi, I. N., Sumarno, S., & Dwi, A. (2019). Pengaruh Model *Make A Match* Berbantu Media Kartu Bergambar terhadap Kemampuan Membaca dan Menulis. *Mimbar PGSD Undiksha*, 7(3)
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543

- Putra, E. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Al-Huda Pekan Baru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(1), 9-19
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). *The effect of work environment on employee performance through work discipline. International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132-140
- Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T. A., & Jahri, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. *Jurnsl Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, 1(2), 132-143
- Randika, A., Elvina, E., & Halim, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3319-3338
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165-177
- Salamuddin, S., Hutasuhut, S., Isa, M., & Suyatmika, Y. (2022). Kontribusi Islam terhadap Sains Manajemen. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 4(2), 298-303
- Santosa, D. L. (2021). Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Driver Gojek di Kawasan Stasiun Juanda, Jakarta Pusat/ Daniel Leon Santosa/27160001/Pembimbing: Ponco Priyantono
- Sari, Y. P. (2019). Pengaruh Dana Pihak Ketiga dan Tingkat Suku Bunga Kredit Terhadap PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Kangean (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surabaya)
- Satriadi, S., Wahyunie, S., Marlinda, C., & Ilyas, I. (2018, February). Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 127-138)
- Shabrina, N. (2020). Pengaruh *Current Ratio Dan Debt To Assets Ratio* terhadap *Net Profit Margin* Pada PT. Ndo Tambang Raya Megah Tbk (Periode 2008-2017). *Jurnal Semarak*, 3(2), 91-102
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2)
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi
- Surbakti, N. Y. B. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor (*Doctoral Dissertation, Universitas Quality Berastagi*)
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962
- Suwaninda, P. N. (2019). Pengaruh Pembelajaran Lintas Minat Ekonomi terhadap Hasil Belajar (Studi Kasus pada Siswa Kelas XI MIPA di SMA Pasundan 1 Bandung Tahun Ajaran 2019/2020) (*Doctoral Dissertation, FKIP UNPAS*)



- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117
- Trisna, I. N. R. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan pada Citraland Waterpark Di Ubung Denpasar (*Doctoral Ddissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar)
- Yurandini, L. F. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 76-92
- Yusup, D. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 121-129
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. M. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, *Action Research, Research And Development* (R n D). Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka