



Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Palopo

Suryati^{1*}, Khairunnisa Edy², Lyravirna³, Feby Ceisy Nadya⁴, Rika Yusuf⁵

¹⁻⁵ Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma, Indonesia

Email: suryati@unanda.ac.id¹, khairunnisa@unanda.ac.id², lyravirna@gmail.com³,
febycheisynadia@gmail.com⁴, rikayusuf35@gmail.com⁵

Alamat: Jl. Puang H. Daud Nomor 4 Kota Palopo, Indonesia

Korespondensi penulis: suryati@unanda.ac.id*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline and work enthusiasm on employee performance at the SAMSAT Office of Palopo City. The background of this research stems from the importance of improving employee performance to support the effectiveness and efficiency of public services, especially in government agencies that provide direct services to the community. One of the efforts to improve employee performance is to understand and pay attention to internal factors such as work discipline and work enthusiasm. Work discipline involves adherence to rules, responsibility in completing tasks, and punctuality. Meanwhile, work enthusiasm reflects the motivation, enthusiasm, and commitment of employees toward their duties. Both of these factors are believed to significantly influence the productivity and quality of employees' work. This research uses a quantitative approach with an associative method. The population in this study consists of all 40 employees of the SAMSAT Office of Palopo City, and the sampling technique used is total sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression to test the simultaneous and partial effects of the independent variables on the dependent variable. The F-test was used to determine the simultaneous effect, the t-test for partial effects, and the coefficient of determination (R^2) to measure the contribution of the independent variables to the dependent variable. The results show that work discipline and work enthusiasm simultaneously have a significant effect on employee performance (significance value = 0.001). However, partially, only work enthusiasm has a significant effect on performance (significance value = 0.004), while work discipline does not show a significant effect (significance value = 0.148). The coefficient of determination of 43.6% indicates that the two independent variables explain nearly half of the variance in employee performance. These findings highlight the importance of enhancing work enthusiasm through increased motivation, performance appreciation, and the creation of a positive work environment.*

Keywords: *Employee Performance, Public Service, SAMSAT, Work Discipline, Work Enthusiasm.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Palopo. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja pegawai guna mendukung efektivitas dan efisiensi pelayanan publik, terutama pada instansi pemerintah yang memiliki fungsi pelayanan langsung kepada masyarakat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memahami dan memperhatikan faktor-faktor internal seperti disiplin kerja dan semangat kerja. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Sementara itu, semangat kerja mencerminkan motivasi, antusiasme, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan. Kedua faktor ini diyakini dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor SAMSAT Kota Palopo yang berjumlah 40 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan, uji t untuk menguji pengaruh parsial, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai signifikansi 0,001). Namun secara parsial, hanya semangat kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja (nilai signifikansi 0,004), sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan (nilai signifikansi 0,148). Nilai koefisien determinasi sebesar 43,6% menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan hampir separuh variasi dalam kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik, SAMSAT, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi yang kompetitif, kinerja pegawai memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk institusi pemerintahan seperti Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kota Palopo. Kinerja pegawai yang optimal bukan hanya menjadi indikator efisiensi internal organisasi, tetapi juga mencerminkan kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat (Anwar & Ekowati, 2025). Dalam konteks pelayanan publik, disiplin kerja dan semangat kerja dipandang sebagai dua faktor utama yang berpengaruh terhadap performa kinerja pegawai (Arifin & Sasana, 2022). Disiplin kerja diartikan sebagai tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur organisasi, sedangkan semangat kerja merefleksikan motivasi intrinsik pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik seharusnya selaras dengan standar organisasi demi mendukung pencapaian tujuan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya untuk mengoptimalkan kinerja (Parinsi & Musa, 2023). Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Budi et al. (2006), kedisiplinan adalah bentuk kesadaran dan kerelaan individu untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin yang tinggi akan mencerminkan profesionalisme pegawai dan berdampak positif pada efektivitas kerja serta budaya organisasi.

Selain itu, semangat kerja juga merupakan komponen penting dalam mendukung produktivitas. Badriyah (2015:242) mendefinisikan semangat kerja sebagai kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja mencerminkan suasana umum di lingkungan kerja dan berhubungan erat dengan kepuasan, motivasi, dan antusiasme pegawai. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kombinasi antara disiplin yang baik dan semangat kerja yang tinggi diyakini dapat menciptakan kinerja pegawai yang maksimal dan berkontribusi pada pencapaian visi serta misi organisasi.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor SAMSAT Kota Palopo masih menghadapi tantangan. Meskipun realisasi kinerja institusi terbilang tinggi, seperti ditunjukkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 2022 dengan pencapaian kinerja sebesar 100%, terdapat ketidakseimbangan dalam realisasi keuangan yang hanya mencapai 98,87% akibat tidak terserapnya sebagian anggaran. Hal ini menunjukkan

perlunya pengkajian lebih lanjut terhadap faktor-faktor internal seperti disiplin dan semangat kerja yang mungkin menjadi determinan kinerja.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin, semangat kerja, dan kinerja. Hafiz et al. (2020) dalam penelitiannya di Kantor Kecamatan Gondangwetan menyimpulkan bahwa disiplin dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Purnomo dan Dewi (2022) juga menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Starfood International Lamongan, meskipun semangat kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Sementara itu, Garcia (2023) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparat desa di Kecamatan Kangae, Kabupaten Sikka.

Namun, konteks kelembagaan dan karakteristik organisasi berbeda dapat memengaruhi hasil penelitian. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Kota Palopo. Studi ini juga dimaksudkan untuk mengisi celah penelitian yang belum banyak mengeksplorasi hubungan antara kedua variabel tersebut dalam konteks pelayanan publik daerah, terutama dengan mempertimbangkan karakteristik budaya organisasi dan kebijakan internal yang bersifat lokal.

Lebih jauh lagi, gap penelitian ditemukan dalam beberapa aspek. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya difokuskan pada sektor swasta atau lembaga pemerintah di luar Kota Palopo, sehingga hasilnya belum tentu relevan secara langsung. Kedua, terdapat ketidakkonsistenan hasil dalam menilai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja. Ketiga, sebagian besar studi terdahulu belum mempertimbangkan variabel moderasi seperti demografi pegawai atau kondisi organisasi yang berpotensi memengaruhi hubungan antara disiplin, semangat kerja, dan kinerja.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan guna memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam peningkatan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan pelayanan publik Kantor SAMSAT Kota Palopo.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi indikator penting dalam keberhasilan organisasi. Husna (2017:287) menjelaskan bahwa istilah "disiplin" berasal dari bahasa Latin *disciplina*, yang berarti pelatihan atau pendidikan dalam hal kesopanan, spiritualitas, serta pembentukan perilaku. Dalam konteks

organisasi, disiplin didefinisikan sebagai kepatuhan individu terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku (Setyawati, Aryani, & Ningrum, 2018:407).

Lebih lanjut, Ariani & Assarofa (2018:69) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat komunikasi manajerial yang digunakan untuk mendorong pegawai agar bersedia mengubah perilaku ke arah yang lebih positif serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua ketentuan dan norma organisasi. Maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku yang mendukung kepatuhan terhadap peraturan sebagai upaya mempertahankan profesionalisme dan keteraturan di lingkungan kerja.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi psikologis yang mencerminkan antusiasme, keinginan, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugas. Menurut Suryantoro, Amin, & Chiar (2018:289), semangat kerja mendorong seseorang untuk bekerja lebih aktif sehingga produktivitas dapat meningkat. Sementara itu, Suwanto (2016:104) memandang semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila mampu menumbuhkan kegembiraan dan dorongan bekerja secara optimal.

Pratama & Wardani (2017:120) menambahkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk bekerja secara giat, tekun, disiplin, dan bertanggung jawab dengan kesukarelaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, semangat kerja menjadi kekuatan intrinsik yang mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik dalam pelaksanaan tugas.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Situmeang (2017:151) menyatakan bahwa kinerja mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang disepakati. Indriyati (2017:136) menekankan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil aktual dengan standar kerja organisasi. Sementara itu, Astutik (2016:147–148) melihat kinerja sebagai ukuran pencapaian terhadap target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Nugrahaningsih & Julaela (2017:65) menambahkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas, yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai

dapat dianggap sebagai refleksi dari efektivitas individu dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Palopo.

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Palopo.

H3: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Palopo.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan semangat kerja, terhadap variabel terikat berupa kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Palopo. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, dimulai dari Maret hingga April 2025, dengan lokasi penelitian bertempat di Kantor SAMSAT Kota Palopo, Jalan Andi Kambo No. 2, Kecamatan Wara, Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai kantor tersebut yang berjumlah 40 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat (1 sampai 5), yang disebarkan langsung kepada responden guna memperoleh data primer yang bersifat kuantitatif. Selain itu, data sekunder juga digunakan sebagai pendukung, yang diperoleh dari literatur, dokumentasi instansi, dan sumber relevan lainnya. Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya; validitas diuji dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien alpha Cronbach dengan ambang batas minimal 0,60.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh simultan, sedangkan uji t

digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y merupakan kinerja pegawai, X_1 adalah disiplin kerja, X_2 adalah semangat kerja, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, dan e adalah error atau faktor pengganggu. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel disiplin kerja dan semangat kerja dalam menjelaskan variabilitas kinerja pegawai. Seluruh analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, guna memastikan keakuratan perhitungan dan interpretasi statistik yang tepat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator utama yang dikembangkan berdasarkan teori Hasibuan (2014), yaitu: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, dan (3) balas jasa. Masing-masing indikator terdiri dari dua pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap semua indikator disiplin kerja, yang ditunjukkan oleh rata-rata skor yang tinggi pada setiap pernyataan.

Tabel 1. Rata-Rata Persepsi Responden terhadap Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Tujuan dan Kemampuan	Pegawai memahami dengan jelas tujuan pekerjaan yang dibebankan	4,85	Sangat Setuju
		Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang pegawai miliki	4,67	Sangat Setuju
	Rata-Rata Indikator		4,76	Sangat Setuju
2	Teladan Pimpinan	Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan	4,97	Sangat Setuju
		Pimpinan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	4,97	Sangat Setuju

	Rata-Rata Indikator		4,97	Sangat Setuju
3	Balas Jasa	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja	4,70	Sangat Setuju
		Sistem balas jasa mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin	4,97	Sangat Setuju
	Rata-Rata Indikator		4,83	Sangat Setuju
	Total Rata-Rata		4,85	Sangat Setuju

Berdasarkan data dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator disiplin kerja memperoleh skor rata-rata di atas 4,50, yang berarti masuk dalam kategori "Sangat Setuju". Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Teladan Pimpinan, yaitu sebesar 4,97. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sangat mengapresiasi peran pimpinan dalam memberikan contoh kedisiplinan, baik dalam sikap maupun ketepatan waktu hadir di tempat kerja. Indikator Tujuan dan Kemampuan juga menunjukkan skor tinggi (4,76), yang menandakan bahwa mayoritas responden merasa tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kapasitas dan tujuan pekerjaan mereka dipahami dengan jelas. Indikator Balas Jasa pun mendapatkan tanggapan positif dengan rata-rata skor 4,83, terutama pada pernyataan bahwa sistem kompensasi memotivasi kedisiplinan pegawai.

Secara keseluruhan, skor rata-rata untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 4,85, yang termasuk dalam kategori "Sangat Setuju". Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap aspek disiplin kerja di lingkungan Kantor SAMSAT Kota Palopo tergolong sangat baik. Pegawai tidak hanya memahami tujuan dan mampu menjalankan tugas, tetapi juga menilai kepemimpinan dan sistem kompensasi yang berlaku sebagai faktor penting yang mendukung terciptanya disiplin kerja yang tinggi. Hal ini menjadi landasan kuat untuk menyimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai berada dalam kondisi optimal dan mendukung pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh.

Persepsi Responden terhadap Variabel Semangat Kerja (X2)

Variabel **semangat kerja** dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator utama berdasarkan teori Suwanto (2016:106), yaitu: (1) produktivitas, (2) tingkat kehadiran karyawan, dan (3) tingkat kerusakan. Masing-masing indikator diwakili oleh dua item pernyataan yang

disajikan dalam skala Likert lima poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (5). Hasil tanggapan responden terhadap setiap pernyataan menunjukkan bahwa semangat kerja para pegawai di Kantor SAMSAT Kota Palopo berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 2. Rata-Rata Persepsi Responden terhadap Indikator Semangat Kerja

No.	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Produktivitas	Pegawai selalu berusaha meningkatkan hasil kerja dari waktu ke waktu	4,64	Sangat Setuju
		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target	4,67	Sangat Setuju
	Rata-Rata Indikator		4,65	Sangat Setuju
2	Tingkat Kehadiran Karyawan	Pegawai selalu hadir tepat waktu di kantor setiap hari kerja	4,94	Sangat Setuju
		Pegawai selalu mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan	4,97	Sangat Setuju
	Rata-Rata Indikator		4,95	Sangat Setuju
3	Tingkat Kerusakan	Pegawai selalu berhati-hati menggunakan peralatan kantor	4,64	Sangat Setuju
		Pegawai selalu melaporkan jika ada kerusakan pada fasilitas kantor	4,88	Sangat Setuju
	Rata-Rata Indikator		4,76	Sangat Setuju
	Total Rata-Rata		4,78	Sangat Setuju

Dari hasil analisis deskriptif yang ditampilkan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel Semangat Kerja (X2) memperoleh skor rata-rata yang sangat tinggi, yaitu berada pada rentang nilai 4,65 hingga 4,95. Indikator Tingkat Kehadiran

Karyawan menempati posisi tertinggi dengan skor rata-rata 4,95, menunjukkan bahwa responden sangat disiplin dalam kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja. Hal ini mencerminkan komitmen pegawai terhadap kehadiran fisik yang konsisten sebagai bentuk semangat dalam bekerja.

Selanjutnya, indikator Tingkat Kerusakan juga memperoleh tanggapan positif dengan rata-rata 4,76, menandakan bahwa pegawai sangat berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kerja serta cepat tanggap dalam melaporkan kerusakan. Adapun indikator Produktivitas memperoleh rata-rata 4,65, yang menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga berusaha untuk melampaui ekspektasi dalam menghasilkan output kerja.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata total dari seluruh indikator variabel semangat kerja adalah 4,78, yang termasuk dalam kategori "Sangat Setuju". Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Pegawai yang antusias, hadir tepat waktu, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab terhadap fasilitas kantor merupakan cerminan semangat kerja yang kuat, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di Kantor SAMSAT Kota Palopo.

Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator utama yang mengacu pada teori Indriyati (2017:136), yaitu: (1) kualitas, (2) kuantitas, dan (3) ketepatan waktu. Masing-masing indikator mencakup dua pernyataan yang dikembangkan ke dalam skala Likert lima poin, dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5). Hasil tanggapan responden terhadap ketiga indikator ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Kota Palopo tergolong sangat tinggi dan konsisten pada semua aspek yang diukur.

Tabel 3. Rata-Rata Persepsi Responden terhadap Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Kualitas	Hasil pekerjaan pegawai selalu memenuhi standar yang ditetapkan	4,88	Sangat Setuju
		Pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja	4,82	Sangat Setuju
	Rata-Rata Indikator		4,85	Sangat Setuju
2	Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target	4,88	Sangat Setuju
		Beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan	4,88	Sangat Setuju
	Rata-Rata Indikator		4,88	Sangat Setuju
3	Ketepatan Waktu	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline	4,85	Sangat Setuju
		Pegawai mampu mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas	4,91	Sangat Setuju
	Rata-Rata Indikator		4,88	Sangat Setuju
	Total Rata-Rata		4,87	Sangat Setuju

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh skor rata-rata di atas 4,80, yang masuk dalam kategori “Sangat Setuju.” Indikator Kuantitas dan Ketepatan Waktu masing-masing mencatat skor rata-rata 4,88, mencerminkan bahwa pegawai dinilai mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target serta disiplin dalam mengelola waktu kerja. Bahkan, pada aspek kemampuan mengatur waktu, skor mencapai 4,91 merupakan skor tertinggi di antara semua pernyataan yang menunjukkan bahwa ketepatan waktu menjadi salah satu kekuatan utama dalam kinerja pegawai.

Indikator Kualitas juga mendapatkan penilaian tinggi dengan rata-rata 4,85. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sepakat bahwa hasil kerja yang dihasilkan tidak hanya sesuai standar, tetapi juga minim kesalahan, mencerminkan efisiensi dan ketelitian dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari banyaknya tugas yang diselesaikan, tetapi juga dari bagaimana kualitas dan waktu pengerjaan dapat terpenuhi secara konsisten.

Secara keseluruhan, rata-rata nilai untuk variabel kinerja pegawai adalah 4,87, yang menegaskan bahwa persepsi pegawai terhadap performa kerja mereka berada pada tingkat optimal. Capaian ini mencerminkan bahwa sistem kerja, manajemen waktu, dan profesionalisme telah berjalan baik di lingkungan Kantor SAMSAT Kota Palopo. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan unggul dalam tiga aspek utama: kualitas produk kerja, kuantitas penyelesaian tugas, dan ketepatan waktu. Hasil ini memperkuat peran penting dari faktor internal seperti disiplin dan semangat kerja dalam menciptakan hasil kerja yang unggul dan terukur.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANNOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,759	2	13,380	11,959	< ,001 ^b
	Residual	34,682	31	1,119		
	Total	61,441	33			
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors (Constant), Semangat Kerja (X2), Disiplin Kerja (X2)						

Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,959 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Palopo. Hal ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan valid dan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian.

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandartdized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,866	3,444		2,284	,029
	Disiplin Kerja	,286	,193	,241	1,483	,148
	Semangat Kerja	,579	,191	,494	3,042	,004

a. Dependen Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 1,483 dengan tingkat signifikansi 0,148. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, maka disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, disiplin kerja, meskipun penting, tidak berdiri sebagai penentu tunggal kinerja pegawai jika tidak didukung oleh faktor lainnya. Sebaliknya, variabel semangat kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,042 dengan signifikansi 0,004, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan semangat kerja tinggi lebih cenderung memiliki kinerja yang optimal dibandingkan dengan mereka yang memiliki semangat kerja rendah.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,339	1,05772

a. Predictors : (Constant), semangat kerja, disiplin kerja

Dalam penelitian ini, nilai R² sebesar 0,436 atau 43,6%, yang menunjukkan bahwa 43,6% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama. Sementara itu, sisa sebesar 56,4% dijelaskan oleh faktor lain yang

tidak dimasukkan dalam model ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, budaya organisasi, atau faktor pribadi pegawai. Nilai R^2 ini mencerminkan bahwa kontribusi disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai cukup kuat namun masih terdapat ruang untuk eksplorasi variabel lain dalam penelitian lanjutan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kota Palopo. Mengartikan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kota Palopo. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Fernos 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Pranitasari (2021) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Manfaat dari memiliki disiplin kerja yang baik termasuk meningkatkan produktivitas, memperkuat citra profesional, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan meningkatkan kesempatan untuk kemajuan karir (Magdalena dkk, 2025). Bagi perusahaan, karyawan yang disiplin juga membantu menjaga efisiensi operasional dan memberikan dampak positif pada budaya perusahaan secara keseluruhan

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kota Palopo. Mengartikan bahwa Semangat Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kota Palopo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan & Aprilianingsih 2022). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Semangat kerja merujuk pada tingkat motivasi, antusiasme, dan semangat yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang dihadapinya. Semangat kerja adalah kualitas penting yang dapat membantu seseorang menjadi lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi secara positif di lingkungan kerja. Dalam organisasi, penting bagi manajemen

untuk menciptakan budaya yang mendukung semangat kerja dan mengakui kontribusi karyawan yang bersemangat. Dukungan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang dapat membantu mempertahankan semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan (Daeli dkk, 2024). Selain itu, mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang dapat menghambat semangat kerja juga menjadi penting untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Menurut Handayani (2015), pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi, apabila pegawai tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat kerja yang rendah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor SAMSAT Kota Palopo, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan melalui hasil uji F dengan nilai signifikansi 0,001. Namun, secara parsial hanya semangat kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Hal ini berarti semangat kerja menjadi faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja, terutama dalam aspek produktivitas, kehadiran, dan sikap terhadap pekerjaan. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 43,6% menunjukkan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan semangat kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 43,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian organisasi terhadap peningkatan semangat kerja sebagai strategi utama dalam mendorong efektivitas dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, M. F., & Ekowati, M. (2025). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Tegineneng Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.

- Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cebong Kayuindo. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(2), 268–278.
- Fau, J. F., Waruwu, Y., Jaya Mendrofa, K., & Wau, F. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1421–1427.
- Fazira, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Febriani, S. F. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi tani (Koptan) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 153–168.
- 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.
- Handayani, R. D. (2015). Pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40–50.
- Magdalena, D., Fransisca, N. J., & Sari, I. N. (2025). Peran integritas dan manajemen sumber daya manusia dalam mempengaruhi performa kerja karyawan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(4), 5508–5515.
- Mariana, E. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Marjuni, S., & Nur, I. Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan di industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385–1393.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 18.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.