

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI
DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
ASET DAERAH (DPKAD) KOTA SEMARANG**

Karsini¹⁾, Patricia Dhiana Paramita²⁾, Maria Magdalena Minarsih³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)}Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

The overall objective of this research is: Knowing the morale effect on the performance of staff at the Department of Finance and Asset Management of the city, to know the effect of labor discipline on the performance of staff at the Department of Finance and Asset Management of the city, know the effect of morale and discipline of work collectively the performance of employees at the Department of Finance and Asset Management Semarang City.

This type of research is research that is explaining the effect of morale and discipline on employee performance. While research method by using multiple regression analysis. The sample used in this study as many as 75 employees of the Department of Finance and Asset Management Semarang City.

The variables in this study is divided into two, namely Variables (independent) variables include Morale (X1), the variable Work Discipline (X2) and Bound variable (dependent) ie Job Satisfaction (Y1) and Employee Performance (Y2).

It can be concluded that the satisfaction of impact or influence on the performance of employees, which amounted to 3.579 t value greater than the value t table of 1.993. This is because the better the morale and discipline of the effect on employee job satisfaction and will have an impact on performance.

Keywords: Morale, Discipline Work, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTARK

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah : Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, Mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan metode penelitian dengan menggunakan analisis Regresi Berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.

Variabel dalam penelitian ini terbagi dalam 2 yaitu Variabel Bebas (*independen*) meliputi Variabel Semangat Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Terikat (*dependen*) yaitu Kepuasan Kerja (Y_1) dan Kinerja Pegawai (Y_2).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung sebesar 3,579 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993. Hal ini dikarenakan semakin baik semangat kerja dan disiplin kerja pegawai maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan berdampak pada kerjanya.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang bekerja secara maksimal.

Pegawai negeri di samping memiliki semangat kerja yang tinggi dituntut pula untuk selalu mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula. Agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi.

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan (Panoraga, 1955).

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan pegawai yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang dalam mencapai hasil kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup instansi dapat dipertahankan dan tujuan instansi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya semangat kerja yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya disiplin kerja kinerja karyawan tidak akan maksimal. Jadi adanya semangat kerja juga harus diiringi dengan adanya disiplin kerja sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi instansi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi lingkup permasalahan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang ?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang
3. Mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan yang berkaitan dengan semangat kerja dan disiplin kerja.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang terkait dalam penyusunan kebijakan-kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan semangat kerja dan disiplin kerja

E. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah explanatory atau penelitian yang bersifat menjelaskan pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang yang jumlahnya sebanyak 300 karyawan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian terbagi 2 yaitu:

- 1) Variabel Bebas (*independen*) terdiri dari
 - a) Variabel Semangat Kerja (X_1)
 - b) Variabel Disiplin kerja (X_2)
- 2) Variabel Terikat (*dependen*) yaitu:
 - a) Kepuasan Kerja (Y_1)
 - b) Kinerja Pegawai (Y_2)

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan adalah :

a. Jenis Data

Merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Pengumpulan data primer dilakukan dalam upaya untuk menyediakan data yang siap untuk dianalisis.

Pengumpulan data primer dilakukan 3 tehnik yaitu observasi, wawancara dan angket (penyebaran kuesioner).

b. Sumber Data

Merupakan data yang diperoleh Sumber data berasal dari Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.

Metode Pengumpulan Data

- 1) Observasi Partisipatif, cara untuk memperoleh data yang obyektif, peneliti terlibat dalam peristiwa yang sedang berlangsung. Teknik ini sesuai untuk sasaran perilaku organisasi, karena perilaku organisasi pada hakekatnya merupakan reaksi / tanggapan dan makna yang diberikan sebagai bagian dari budaya kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Sehingga penting untuk melihat dari sasaran observasi.
- 2) Wawancara Bebas, kebebasan ini dimaksudkan agar peneliti dapat menyesuaikan bentuk kalimat Tanya dan runtut pertanyaan sesuai dengan keadaan responden. Wawancara dapat berlangsung secara alamiah sehingga terciptakan iklim yang lebih kondusif bagi responden untuk lebih terbuka dalam menjawab pertanyaan.
- 3) Angket (penyebaran kuesioner), yaitu dengan menyusun pertanyaan/ pernyataan dalam bentuk tertutup artinya responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.
- 4) Dokumentasi yaitu metode dengan melihat data yang sudah ada, yaitu tentang Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, struktur organisasi dan lain-lain.

Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu pengujian tingkat ketepatan menggunakan alat pengukur terhadap suatu gejala atau kejadian.

2. Uji Asumsi Klasik

Suatu metode dikatakan cukup baik dan dapat dipakai untuk memprediksi apabila sudah lolos dari serangkaian uji asumsi klasik yang melandasinya. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas data, Uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mencari persamaan regresi atau pengaruh antara Semangat kerja (X_1), dan Disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja pegawai (Y_2). Adapun rumus yang dipakai yaitu (Nurgiyantoro dkk, 2000:264).

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y_2 = a + bY_1$$

Keterangan :

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = kinerja pegawai

X_1 = semangat kerja

X_2 = disiplin kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

b = koefisien regresi

4. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui presentase besarnya perubahan variabel tergantung yang disebabkan oleh perubahan variabel bebas. (Sudjana, 1997:383). Rumus :

$$FP = R^2$$

FP = koefisien determinasi

R^2 = kuadrat dari nilai koefisien korelasi

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Hipotesis yang akan diuji adalah Hipotesis 1 (H₁)

- Ho1 : β = 0 (tidak ada pengaruh yang positif signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai)
- Ha1 : β > 0 (ada pengaruh yang positif signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai)

kp4	0.433	0.227	Valid
Semangat (X1)			
sm1	0.435	0.227	Valid
sm2	0.454	0.227	Valid
sm3	0.467	0.227	Valid
sm4	0.346	0.227	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
ds1	0.432	0.227	Valid
ds2	0.512	0.227	Valid
ds3	0.694	0.227	Valid
ds4	0.489	0.227	Valid
ds5	0.574	0.254	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Hipotesis 2 (H₂)

- Ho2 : β = 0 (tidak ada pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai)
- Ha2 : β > 0 (ada pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai)

Statistik Uji

$$t = \frac{b1}{Seb1}$$

Dimana :

b1 = koefisien regresi

Seb1 = standar error

Kriteria Pengujian

- Tingkat keyakinan pada taraf signifikan α = 0,05
- Degree of freedom = n – 2
- T-hitung < t-tabel Ho diterima
- T-hitung > t-tabel Ho ditolak

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil r hitung > dari r tabel sehingga semua item pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Keterangan
Semangat (X1)	0,638	Reliable
Disiplin kerja (X2)	0,767	Reliable
Kepuasan kerja (Y1)	0,621	Reliable
Kinerja pegawai (Y2)	0.640	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Semua variabel memiliki Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 sehingga pertanyaan-pertanyaan semua variabel tersebut adalah reliable.

F. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Analisis Kuantitatif

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

	R hitung	R tabel	Ket
Kepuasan Kerja (Y₁)			
kk1	0.325	0.227	Valid
kk2	0.375	0.227	Valid
kk3	0.421	0.227	Valid
kk4	0.395	0.227	Valid
kk5	0.453	0.227	Valid
Kinerja pegawai (Y)			
kp1	0.348	0.227	Valid
kp2	0.462	0.227	Valid
kp3	0.441	0.227	Valid

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Semangat	.648	1.543
	Disiplin Kerja	.648	1.543

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

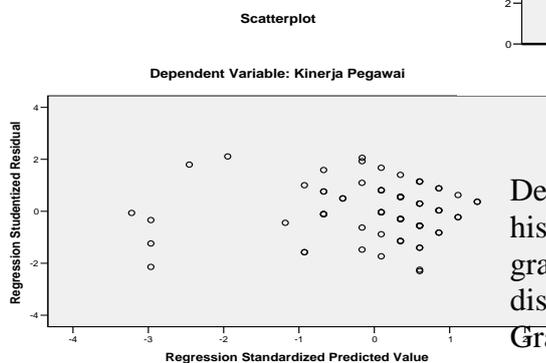
Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel

independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilai lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah (2016)

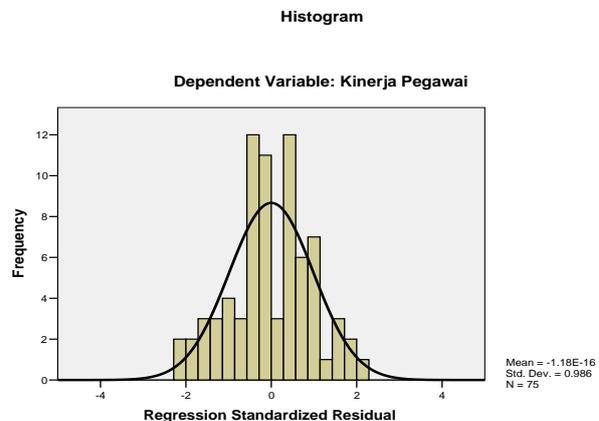
Dari grafik scatterplots diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukan variable Semangat dan Disiplin Kerja.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal ini

dapat diketahui dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Dengan menggunakan grafik histogram uji normalitas semakin jelas.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel dw (n = 75, k2) diperoleh du = 1,680; dl = 1,57, k = jumlah variable independen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh variabel bebas, yaitu: Semangat (X1), Disiplin kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) digunakan metode regresi berganda

$$Y = 4,569 + 0,306 X1 + 0,305 X2$$

Dimana :

X1 = Semangat

X2 = Disiplin kerja
 Y2 = Kepuasan kerja
 Y2 = Kinerja pegawai

Berdasarkan table t dengan df 73 dan $\alpha = 5\%$ diperoleh t table sebesar 1.993

Interpretasi dan Uji Statistik

- a. Nilai konstanta sebesar 4,569 menunjukkan nilai Kinerja akan sebesar 4,569 apabila nilai semangat kerja X1 dan disiplin kerja X2 sebesar 0.
- b. Koefisien regresi semangat kerja X1 sebesar 0,306 menunjukkan bahwa, apabila nilai variabel semangat kerja X1 meningkat 1 satuan maka nilai kinerja pegawai y akan meningkat 0,306 satuan dengan asumsi variable independen yang lain dianggap tetap. Dan pengaruh sebesar 0,306 ini adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh kolom sig sebesar 0,001 ($<0,05$).
- c. Koefisien regresi disiplin kerja X2 sebesar 0,305 menunjukkan bahwa, apabila nilai variabel disiplin kerja X2 meningkat 1 satuan maka nilai kinerja pegawai y akan meningkat 0,305 satuan dengan asumsi variable independen yang lain dianggap tetap. Dan pengaruh sebesar 0,306 ini adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh kolom sig sebesar 0,000 ($<0,05$).

Hasil Uji t

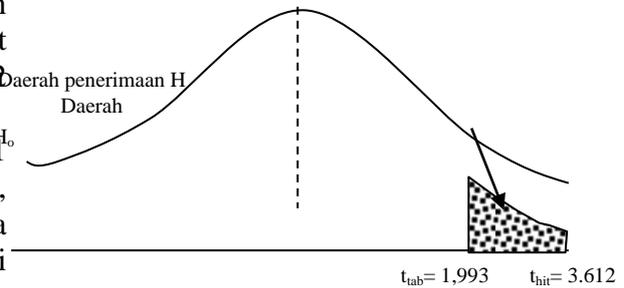
Tabel 4. Tabel Hasil Uji T

Model	Un Standardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. error	Beta		
Constant	4,569	1,095		4,172	0,000
K. kerja	0,301	0,071	0,355	3,579	0,000
Semangat	0,306	0,085	0,370	3,612	0,001
Disiplin Kerja	0,305	0,073	0,429	4,192	0,000

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh t hitung T hitung variable semangat kerja sebesar 3.612 T table diperoleh dari df dan $\alpha = 5\%$; $df = n-2 = 75-2 = 73$

Gambar 3. Grafik Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

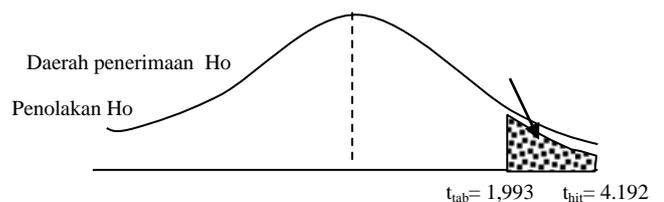


Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Oleh karena t hitung semangat kerja sebesar 3,612 lebih dari t table sebesar 1,993, maka H_0 ditolak dan menerima H_a sehingga ada pengaruh yang positif signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

- a. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
 Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh t hitung T hitung variable disiplin kerja sebesar 4.192 T table diperoleh dari df dan $\alpha = 5\%$; $df = n-2 = 75-2 = 73$
 Berdasarkan table t dengan df 73 dan $\alpha = 5\%$ diperoleh t table sebesar 1.993.

Gambar 4. Grafik Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai



Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Oleh karena t hitung Disiplin kerja sebesar 4,192 lebih dari t table sebesar 1,993, maka H_0 ditolak dan menerima H_a sehingga ada pengaruh

yang positif signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F

Tabel 5. Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Square	D F	Mean Square	F	Sig
Regression	106.421	2	53.210	3.400	0,000
Residual	102.246	74	1.420		
Total	208.667				

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

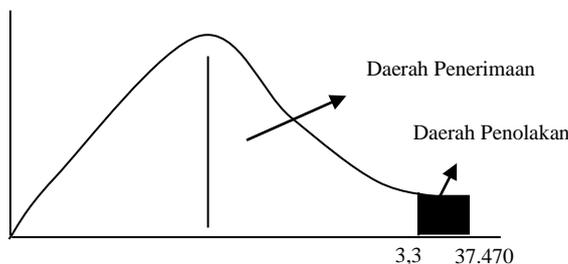
F hitung 37.470 diperoleh dari uji regresi pada table anova sedangkan f table dapat diperoleh dari table dengan df 1, df2 dan $\alpha = 5\%$.

Df 1 = degree of freedom pembilang
= jumlah variable independent
= 2

Df 2 = degree of freedom penyebut
= n - jumlah variable independen - 1
= 75-2-1
= 72

Berdasarkan df 1, df 2 dan $\alpha = 5\%$ diperoleh F table sebesar 3.13

Gambar 5. Hasil Uji F



Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Dasar Pengambilan Keputusan:

- Jika F-hitung > F-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika F-hitung < F-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Oleh karena f hitung lebih dari f table maka H_a diterima dengan kata lain ada pengaruh positif signifikan antara semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Semangat Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diketahui bahwa besarnya koefisien regresi untuk semangat kerja (X1) sebesar 0,306. Semangat kerja yang ada di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang pada umumnya sudah terlihat baik, terlihat dari 75 orang responden yang diteliti 72 orang diantaranya telah bekerja dengan baik, hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang peneliti berikan kepada responden. Selain itu, Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang perlu memperhatikan semangat kerja karyawan yaitu dengan memberikan perhatian setiap hari kerja atau dikontrol dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang teladan dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel semangat kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 3.612 lebih besar dari t tabel sebesar 1.993 dengan taraf signifikansi 5% yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Peningkatan terhadap semangat kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,306 satuan, ini mengandung makna bahwa setiap

ada perubahan atau penambahan nilai semangat kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa besarnya koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,305. Disiplin kerja yang ada di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang pada umumnya sudah baik, hal ini terlihat dari adanya presensi jam datang maupun jam pulang karyawan yang relatif tepat waktu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 4.192 lebih besar dari t tabel sebesar 1.993 dengan taraf signifikansi 5 % yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Peningkatan terhadap disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,305 satuan, ini mengandung makna bahwa setiap ada perubahan atau penambahan nilai disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Melalui uji F diperoleh Fhitung sebesar 37.470 pada taraf signifikansi 5% dan Ftabel sebesar 3,13 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, Fhitung (37.470) > Ftabel (3,13), berarti regresi linear berganda Y atas X1 dan X2 bersifat nyata atau dengan kata lain ada pengaruh semangat

kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat diketahui besarnya sumbangan yang diberikan oleh variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang secara simultan (R²) adalah 0,510 atau 51,0%, hal ini berarti kepuasan kerja sebesar 51,0% dipengaruhi oleh semangat kerja dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 49,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar model penelitian.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa besarnya koefisien regresi kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,301. Kepuasan kerja yang ada di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang pada umumnya sudah baik, hal ini terlihat dari adanya penyelesaian tugas-tugas yang relatif tepat waktu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Y1) diperoleh thitung sebesar 3,579 lebih besar dari t tabel sebesar 1.993 dengan taraf signifikansi 5 % yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja

terhadap kinerja. Peningkatan terhadap kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,301 satuan, ini mengandung makna bahwa setiap ada perubahan atau penambahan nilai kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

G. Kesimpulan

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung sebesar 3,612 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993. Hal ini dikarenakan adanya persepsi bahwa semakin tinggi semangat kerja maka kinerja pegawai semakin baik serta persepsi bahwa semakin tinggi semangat kerja kinerja pegawai bersangkutan semakin kuat, sehingga menyebabkan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung sebesar 4,192 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993. Hal ini dikarenakan semakin baik disiplin kerja pegawai maka pegawai akan cenderung ingin meningkatkan kinerjanya.
3. Kepuasan kerja dipengaruhi secara serempak dan signifikan oleh variabel semangat kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2), dimana F hitung sebesar 37,470 lebih besar dari F tabel.

Kepuasan berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung sebesar 3,579 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993. Hal ini dikarenakan semakin baik semangat kerja dan disiplin kerja pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan akan berdampak pada kinerjanya

H. Saran

Dari hasil kesimpulan yang penulis sampaikan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Perlu membina hubungan yang harmonis antara atasan dan staf. Hal ini diperlukan agar kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang dapat meningkat dalam melaksanakan tugas.
2. Perlu adanya peningkatan rasa percaya diri pada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sehingga kinerja pegawai lebih maksimal.
3. Perlu membina hubungan kerjasama antara pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak ada rasa iri dan rasa individual. Dengan demikian, tugas yang diberikan dapat dikerjakan senang hati.
4. Untuk Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang dalam hal disiplin kerja agar bisa lebih ditingkatkan dengan memberi sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin yang ada sehingga bisa lebih meningkatkan kinerja pegawai yang ada.

I. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya sebatas ruang lingkup Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, oleh karena itu perlu diteliti lebih lanjut pada organisasi yang lebih luas di luar Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, agar dapat mengaktualisasi penelitian secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2001. Psikologi Kerja. Cetakan Kedua. Jakarta : Rineka Cipta

- Atmodirdjo, Prayudi, 1992. Dasar-Dasar Ilmu Administrasi dan Manajemen Umum, Jakarta.
- Danim, Sudarwan, 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, Hani, 1998. Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasley, Robert, 2001. Human Resources Management, Singapore : Irwin/Mc Graw-Hill.
- Machud, Amir, 1997. Manajemen Personalialia. Jakarta : Rineke Cipta
- Moekijat, 2000. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung : CV. Pionir Jaya
- Nitisemito, Alex, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nurgiyantoro, Burhan, 2000. Statistik Terapan. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Ravianto, 1985. Produktivitas dan Manajemen. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Productivitas
- Schremerhotn, Jhon R, Jr, 1991. Management and Organizational Essentyials, New York : Jhon Wiley & Sons Inc.
- Siagian, Sondang, 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Simamora, Henry, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Singarimbun, Masri, 1997. Metode Penelitian. Jakarta : Survey LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2001. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara
- Siswanto, 2000. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sthepen, Robin, 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Sudjana, 1996. Metode Statistika. Bandung : Tarsito.
- Suharsimi, Arikunto, 1996. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta
- Tohardi, Ahmad, 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Mandar Maju
- Triguno, DIPLEC.LLM, Budaya Kerja, 2003, PT. Golden Trayon Press-jkt.
- Umar, Husein, 1999. Metodologi Penelitian, Aplikasi Dalam Pemasaran. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Husein, 1994. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wursanto, 2001. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta : Kanisius

Zainun, Buchari, 2004. Manajemen dan
Motivasi. Jakarta : Balai Aksara