

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

M. Hagi Ardandhi¹⁾, Jumiati Sasmita²⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: ardandhi@gmail.com

The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Spirit On The Performance Of Employee At The Riau Province Of Manpower And Transmigration

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, motivation and morale on employee performance. This research was conducted on Jl. Papaya No. 57-59, Jadirejo, Kec. Sukajadi, Pekanbaru City, Riau 28121. The population in the study were 176 employees of the Riau Manpower and Transmigration Office, so using the slovin formula, the sample in this study was 122 people. Data analysis in this study used multiple linear regression. The results of the study explain that partially and simultaneously work discipline, motivation and morale affect employee performance. While the adjusted R Square value of 0.626 explains that the variables of work discipline, work motivation and work enthusiasm can affect the performance variables of the Riau Province Manpower and Transmigration Office employees by 62.6% while the remaining 37.4% are influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Ape Spirit and Performance

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan asset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa

faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Wexley dan Yukl (2005), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja. Kinerja pegawai menjadi tolak ukur sistematis keberhasilan sebuah instansi. Banyaknya kelalaian dan ketidakpedulian instansi terhadap pegawai mampu merusak sistem kerja instansi tersebut. pernyataan ini di landasi oleh (Lina, 2014) Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi

yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan reward (hadiah), imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Disiplin kerja merupakan upaya seseorang untuk tetap menjaga kepatuhan dan ketaatan terhadap komitmen yang dibangun bersama perusahaan, sehingga dapat meminimalisir pelanggaran aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. "Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai" oleh Hasibuan (2017). Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

Sementara itu, Pegawai bekerja di sebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorong bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik (Jufrizen, 2018).

Motivasi bukan saja harus

tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Disisi yang lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya bilamana mengharap agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh semangat.

Menurut Davis (2011), semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena pegawai akan bekerja secara lebih tekun sehingga hasil dari pekerjaannya dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika kinerja turun dapat dilihat dari semangat kerja pegawai juga turun. Jadi dengan kata lain kinerja pegawai mempengaruhi semangat kerja pegawai tersebut

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Disnakertrans provinsi Riau adalah dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja

pada wilayah provinsi Riau. Tugas utama Disnakertrans adalah sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Untuk fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut.

Permasalahan ini sering kali terjadi ketidak disiplin pegawai Dinas ketenaga kerja dan transmigrasi Riau yang saat ini menjadi polemik yang selalu terulang setiap tahunnya. Hal ini tentu saja memiliki beberapa faktor yang menjadi tanda tanya besar mengapa pegawai seperti itu? disiplin, motivasi dan semangat kerja hanya sebatas mengerjakan tugas, tidak memiliki gairah ataupun tujuan dalam menjalankan tanggung jawab dan itu memberika sebuah pandangan yang sampai saat ini belum terselesaikan.

Tidak hanya kedisiplinan tetapi faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi dan semangat kerja. Kinerja saling berkaitan erat dengan motivasi, kedisiplinan dan semangat yang mampu membuat stabilitas kinerja pegawai dengan baik. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan**

Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.”

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?

Sementara tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja dan Semangat kerja berpengaruh kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut Rivai (2012:191) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak (Dale 2008: 208).

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja pegawai/pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan, karena itu pegawai merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila pegawai banyak yang tidak berprestasi dengan baik oleh sebab itu perusahaan harus dapat memotivasi pegawainya agar dapat berprestasi kerja dengan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2010:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014:198) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins,2006:260):

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu, bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi.

Menurut Nitisemito (2009) disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain daripada itu Rivai (2005) ia mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan kata lain, disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya, serta meningkatkan prestasi kerja. Melihat kutipan tersebut, disiplin diarahkan untuk memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan secara sukarela untuk dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya.

Disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Disinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap aturan perusahaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap aturan lainnya dalam pekerja

Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi berasal dari kata *movere* (bahasa Latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan (Handoko, 2015). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2016), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan

keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilihat beberapa indikator. Menurut Sondang P. Siagian (2016:138), mengemukakan bahwa : “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Mangkunegara (2009:93), indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kerja Keras.
2. Orientasi tugas/sasaran
3. Usaha untuk maju

Semangat Kerja

Denyer (dalam Moekijat, 2003: 136), kata semangat (morale) itu mula-mula dipergunakan dalam

kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, akan tetapi sekarang mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dirumuskan sebagai sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap atasan, terhadap manajemen, atau pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2001: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2005: 94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sementara Sastrohadiwiryo (2003:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

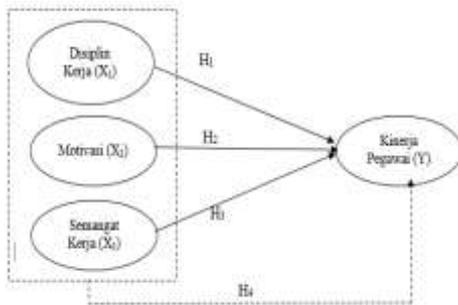
Definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2015: 4) indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas
2. Absensi
3. Kerjasama

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Model Kerangka Penelitian



Sumber: Tamali (2019) dan Oktari, et al. (2020).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas ketenagakerjaan dan Trasmigrasii Riau.
2. H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas ketenagakerjaan dan Trasmigrasii Riau
3. H₃ : Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas ketenagakerjaan dan Trasmigrasii Riau
4. H₄ : Disiplin kerja, Motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas ketenagakerjaan dan Trasmigrasi Riau

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

.Penelitian ini dilakukan di Jl. Pepaya No.57-59, Jadirejo, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28121

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 176 responden Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi Riau. Teknik

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode random sampling. Penentuan sampel dengan rumus slovin sehingga disimpulkan Sampel dari populasi diatas adalah 122 pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Riau.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis).

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu data primer dan data sekunder.

Metode Analisis Data

Metode analisis adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan

menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan semangat kerja (X_3) terhadap kinerja (Y)

Adapun untuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Motivasi Kerja
X_3	= Semangat Kerja
e	= Standar error

Uji Hipotesis

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup:

- 1) Uji t (Parsial);
- 2) Uji F (Simultan);
- 3) Uji Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, berikut adalah pembahasan dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis menjelaskan nilai t_{hitung} (4,140) > t_{tabel} (1,989) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Sementara hasil analisis deskriptif menjelaskan secara rata – rata disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sudah dalam katagori baik dengan nilai rata – rata 3,77. Hal ini menjelaskan disiplin pegawai sudah terbangun dengan baik didalam mematahui setiap aturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Priatna dan Ariska (2021) yang menjelaskan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) yang menjelaskan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis menjelaskan nilai t_{hitung} (5,802) > t_{tabel} (1,989) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Sementara hasil analisis deskriptif menjelaskan secara rata – rata motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sudah dalam katagori baik dengan nilai rata – rata 3,69. Hal ini menjelaskan motivasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau belum memiliki motivasi yang besar didalam bekerja, tentunya rendahnya motivasi kerja dari setiap pegawai akan berdampak terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan oleh organisasi didalam mencapai tujuan yang diharapkan

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Priatna dan Ariska (2021) yang menjelaskan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Setyawati et al (2021) yang menjelaskan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis menjelaskan nilai $t_{hitung} (4,912) > t_{tabel} (1,989)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menjelaskan variabel semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Sementara hasil analisis deskriptif menjelaskan secara

rata – rata semangat kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sudah dalam katagori baik dengan nilai rata – rata 3,50. Hal ini menjelaskan semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, namun permasalahan yang terjadi dimana masih adanya pegawai yang terkadang absen dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh organisasi didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Purnamasari et al (2019) yang menjelaskan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Basri dan Rauf (2021) bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis secara simultan menjelaskan disiplin kerja, motivasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dengan nilai $F_{hitung} (68,467) > F_{tabel} (2,68)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$.. Sementara nilai adjusted R Square sebesar 0,626 menjelaskan variabel disiplin

kerja, motivasi kerja dan semangat kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebesar 62,6% sementara 37,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sementara hasil analisis deskriptif menjelaskan secara rata – rata kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sudah dalam katagori baik dengan nilai rata – rata 4,01. Hal ini menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sudah dalam pencapaian yang baik didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan selalu cermat untuk menghindari kesalahan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Purnamasari et al (2019) yang menjelaskan disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hasil ini

menjelaskan dengan adanya kepemimpinan yang baik maka hal ini diharapkan dapat mendorong pencapaian kinerja yang diharapkan.

2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hasil ini menjelaskan kedisiplinan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang ditetapkan sehingga kinerja akan menjadi lebih maksimal.
3. Semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hasil ini menjelaskan dengan adanya semangat kerja pegawai maka hal ini akan mendorong pegawai untuk dapat bekerja lebih baik sehingga kinerja menjadi lebih maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
4. Secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sementara nilai adjusted R Square menjelaskan adanya pengaruh yang kuat antara disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja adalah faktor – faktor yang diharapkan dapat mendorong peningkatan

kinerja seorang pegawai didalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dengan tujuan untuk memaksimalkan pencapaian kinerja yang diharapkan.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya setiap pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau harus lebih baik lagi didalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh pegawainya terutama didalam merapikan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan aturan yang berlaku.
2. Motivasi kerja yang diberikan kepada pegawainya sudah baik, tetapi disarankan agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau diharapkan dapat memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawainya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai harapan organisasi.
3. Sebaiknya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat memenuhi setiap kebutuhan kerja pegawainya dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai didalam bekerja sehingga pegawai selalu hadir untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel

lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber DayaManusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.1515> Arif, M., Syaifani,
- Arifah, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1).
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat

- Uin Alauddin Makassar.
Journal of Management, 2(1).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen, 5(2), 1–10.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). Perilaku Organisasi. Umsu Press.
- Basri S. K dan Rauf R. 2021. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal of Management Volume 4 Issue 1 Tahun 2021.
- Candra Pranata Manihuruk & Satria Tirtayasa (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3(2): 296 -307
<http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/625>
- Darsono, N., & Putra, R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 1–10.
- Handoko, Hani. 2012. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2009. Manajemen Personalia. Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Grasindo
- Siswanto, 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- , 2011. Tata Kerja Dan Produktivitas. Mandar Maju: Bandung.
- , 2012. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.

Sudjana (2014) “Metode Statistika”,
Bandung: Tarsido.

Sugiyono (2017), “Metode Penelitian
Administrasi: dilengkapi
dengan Metode R & D”.
Bandung: Alfabeta.

Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh
Kepemimpinan, Budaya
Organisasi, Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Pegawai.
Maneggio: Jurnal Ilmiah
MagisterManajemen, 2(1), 45–54.

[https://doi.org/10.30596/maneggio.v
2i1.3367](https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367) Anggrainy, I. F.