

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI PADA
BANK RIAU KEPRI CABANG PEKANBARU**

Oleh: Yuni Azizah

Email:Yuniazizah19@gmail.com

Pembimbing : Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to influence the provision of work motivation and work discipline on the morale of employees of Bank Riau Kepri Pekanbaru Branch. The variable giving work motivation as a variable (X1), work discipline as a variable (X2) and work enthusiasm as a variable (Y). This research method is descriptive quantitative using SPSS 22 program, where the sample used is 81 employees using saturated sampling technique and data collection techniques using questionnaires.

From the results of data analysis which includes validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test and multiple linear regression test, t test, f test so that it can be concluded that the provision of work motivation partially has a positive and significant effect on employee morale, work discipline partially positive and significant effect on employee morale, the provision of work motivation and employee work discipline simultaneously significant effect on morale in employees of Bank Riau Kepri Pekanbaru Branch..

Keywords: Providing work motivation and work discipline, work spirit.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka dapat berfungsi sesuai dengan yang diharapkan. Untuk berjalannya tugas dengan baik maka dibutuhkan pegawai dengan semangat yang tinggi dan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya seperti disiplin, lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja para pegawai. Setiap instansi pasti berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu menghasilkan prestasi kerjanya dalam bentuk meningkatnya semangat kerja untuk mencapai tujuan serta visi misi yang diinginkan instansi tersebut.

Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2012).

Upaya mencapai semangat kerja yang tinggi, suatu instansi perlu memperhatikan motivasi pegawai. Motivasi adalah faktor penting dalam organisasi karena motivasi dapat menjadi pendorong seorang pegawai mau dan mampu bekerja serta menimbulkan gairah dalam mengerjakan pekerjaan dan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai yang diharapkan.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2011).

Dalam penelitian Istiqomah (2016) disebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. JNE Service Center Utara 1. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Eka (2016) motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di PT. BANK BTN Cabang Ciputat. Sama halnya dengan penelitian oleh Kurniawan (2016) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil uji dengan perangkat lunak SPSS dengan nilai regresi (0,153) yang bernilai positif dan nilai signifikan kecerdasan intelektual (0,003). Maka didapatkan kesimpulan bahwa semakin tinggi dan baik motivasi kerja maka akan semakin tinggi semangat kerja pegawai tersebut.

Berkaitan dengan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel X_1 dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap semangat kerja seseorang. Namun, motivasi kerja bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh pada semangat kerja seseorang. Oleh karena itu, salah satu faktor lainnya yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Irma (2020) bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Hal ini selaras dengan penelitian Aoliso (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Kupang. Hal ini juga didukung oleh

Sitinjak (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Dari fenomena-fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya didapatkan kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pada seorang pegawai. Berkaitan dengan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel X_2 dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Bank Riau Kepri merupakan perusahaan milik pemerintah daerah Provinsi Riau yang bergerak dibidang perbankan. Tujuan dari Bank Riau Kepri adalah untuk membantu dan mendorong perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat Riau dan Kepulauan Riau pada khususnya. Berdasarkan tujuan tersebut diharapkan Bank Riau Kepri dapat membantu pemerintah daerah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan perekonomian dan kualitas sumberdaya manusia yang lebih baik

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk menulis penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Masa Pandemi pada Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pemberian motivasi kerja karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru?
2. Bagaimanakah disiplin kerja karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru?

3. Bagaimanakah semangat kerja karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru?
4. Apakah pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru secara simultan dan parsial.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pemberian motivasi kerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru.
2. Mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru.
3. Mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pada pegawai Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru, secara simultan dan parsial.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengetahuan dan wawasan peneliti yang lebih mendalam tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja sehingga dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori ilmu-ilmu ekonomi.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis, untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan dan menunjukkan kompetensi peneliti dalam membuat penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja pegawai.

- b. Bagi institusi, memperbanyak studi penelitian yang dapat menjadi referensi pengembangan ilmu pengetahuan di dalam maupun di luar institusi, khususnya dibidang manajemen.
- c. Bagi organisasi khususnya Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru, untuk memberi gambaran mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di masa depan terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja para pegawainya.

Kajian Teori Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2011).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong pelaku seseorang (Sutrisno, 2016).

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu.

Faktor-faktor mempengaruhi motivasi kerja :

Menurut Sutrisno (2011), Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Faktor intern. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:
 - a. Keinginan untuk kebutuhan hidup
Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan kelangsungan hidup ini manusia melakukan apa saja, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
 2. Pekerjaan yang tetap meskipun penghasilan tidak begitu memadai.
 3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
dimana seseorang ingin memiliki suatu benda yang dapat mendorong untuk mau melakukan pekerjaan, dimana didorong dengan keinginan untuk memiliki sesuatu.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya untuk diakui, dihormati oleh orang lain untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Untuk dapat memperoleh keinginan dapat meliputi hal-hal:
 - 1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.
 - 5. Keinginan untuk berkuasa
- e. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. terkadang keinginan untuk berkuasa ini dilakukan dengan cara tidak terpuji.

2. Faktor ekstern

Faktor-faktor ekstern meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termaksud juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri sendi dan keluarga. Kompensasi merupakan motivasi yang paling ampuh bagi karyawan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Perusahaan harus dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Merupakan suatu dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan orang akan merasa bahwa dirinya mendapatkan kepercayaan, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari

Dimensi Motivasi Berprestasi

McClelland dalam Robbins (2015) terdapat konsep *need for achievement* atau kebutuhan untuk pencapaian prestasi yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar (Robbins & Molan, 2015). Untuk berusaha kerjas supaya berhasil, untuk mencapai karir yang baik melalui kinerja mereka , untuk memenuhi ambisi secara pribadi demi mencapai kesuksesan. Berdasarkan konsep *need for achievement* tersebut terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

- 1. Menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab pribadi, yaitu setiap karyawan menyukai pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang

mereka miliki, sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab lebih secara individual yang akan membuat karyawan lebih sadar dan lebih peduli dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Suka pekerjaan yang menantang (beresiko sedang), yaitu karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan sehingga karyawan tidak merasakan kebosanan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Dorongan meningkatkan prestasi kerja, yaitu karyawan mengembangkan keaktivitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
4. Menyukai *feedback* (umpan balik), yaitu karyawan menyukai balas jasa yang adil dan setimpal yang diberikan oleh perusahaan seperti memberikan pujian dan tidak melontarkan komentar yang menjatuhkan karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukannya.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringkatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik jika pegawai tersebut

memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Keith Davis terjemahan Agus Dharma (2011) mengungkapkan bahwa: “Tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini merupakan suatu pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja dan prestasi yang lebih baik lagi.

Selanjutnya Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Hasibuan, 2012).

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin pegawai adalah “Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2016) menyatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016).

Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan untuk meningkatkan gairah kerja sehingga karyawan mempunyai keinginan dan

kesungguhan dalam bekerja. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal-maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya . Menurut Hasibuan (2011) , Semangat kerja tidak selalu dalam diri karyawan, terkadang semangat kerja dapat pula menurun (Hasibuan, 2011).

Menurut Nitisemito “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat lebih baik”. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan memberikan rangsangan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gejala turunnya semangat kerja ini penting diketahui perusahaan untuk mengetahui sebab-sebab menurunnya semangat kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan yang menyebabkan turunnya semangat kerja pada karyawan . Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), menyebutkan beberapa hal yang dapat menjadi indikasi turun/rendahnya semangat kerja antara lain adalah:

1. Tingkat absensi yang tinggi
2. Kegelisahan dimana-mana
3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Pemberian motivasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri . Semangat kerja karyawan sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan dapat

terselesaikan dengan baik bila adanya dorongan untuk mengusahakannya. Daya dorongan tersebut dinamakan motivasi kerja. Motivasi akan timbul dari dalam diri karyawan karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan .

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Disiplin kerja menurut Rivai (2011) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketika para manajer sudah menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai maka akan memudahkan manajer untuk mengarahkan perilaku karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan . Hal ini dapat menimbulkan kesadaran dan kesediaan para pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Ketika kesadaran itu sudah muncul maka dengan sendirinya karyawan akan semangat terhadap pekerjaannya (Rivai, Veithzal, Sagala, 2011).

HIPOTESIS

H1 : Diduga Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan

H2 : Diduga Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

H3 : Diduga Pemberian Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru terletak di Menara Dang.

2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono,2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru yang berjumlah 81 karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan melakukan observasi, penyebaran angket/kuesioner dan dokumentasi.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data diperoleh dari data Primer dan data Sekunder.

5. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data dengan pendekatan deksriptifdankuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka dikatakan tidak valid. r_{hitung} dalam uji pada kolom item – total correlation sedangkan r_{table} dilihat dari N-2 ($61 - 2 = 59$) yaitu 0,2521 (taraf signifikan 5%).

2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (reliabel). Apabila cronbach's alpha > 0.60 maka dikatakan reliabel.

2. Uji Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.657 + 0.225X_1 + 0.385X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,847 dapat diartikan jika Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) diasumsikan (0), maka semangat kerja karyawan sebesar 2,847
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0.464 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan pada Semangat Kerja karyawan sebesar 0,464 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.593 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan Disiplin kerja sebesar 0.593 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F) Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar

86,438 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.178. Maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Karena lebih besar F_{hitung} dari

F_{tabel} maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan Hipotesis 1 yaitu “Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan” dapat diterima.

b. Uji Parsial (Uji t) Antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

a. Hasil uji t Motivasi kerja dan Disiplin kerja diperoleh hasil ($5,215 > 1,99$). $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru, sehingga hipotesis 2 yaitu “Diduga Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan” diterima

b. Hasil uji t disiplin kerja dan semangat kerja diperoleh hasil

($7,591 > 1,99$). $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru, sehingga hipotesis 3 yaitu “Diduga Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan” diterima

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi kerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, Ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan bank Menyenangi pekerjaan yang menantang, senang peningkatan kinerja, suka pekerjaan yang bertanggungjawab dan menyukai feed back dari pekerjaan.
2. Disiplin kerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru sudah berjalan sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan, Ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru memiliki tingkat produktivitas kerja relatif tinggi, tingkat absensi rendah, tingkat kegelisahan kerja rendah
3. Variabel Semangat Kerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru sudah berjalan baik, ini berarti bahwa Dimensi Naiknya Produktivitas Karyawan, Dimensi Tingkat Absensi Rendah, Dimensi Labour Turn Over dan Dimensi Berkurangnya Kegelisahan sudah sesuai dengan harapan pihak perusahaan. Namun secara dimensional, terlihat hasil dimensi Naiknya Produktivitas Karyawan dan Dimensi Berkurangnya Kegelisahan relatif masih rendah dibanding dua dimensi lainnya. Ini menjadi penting diperhatikan

pihak perusahaan agar kelemahan ini perlu dipertimbangkan untuk ditingkatkan agar tidak mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

4. Dari hasil uji statistik, hipotes (H1) bahwa “Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan” diterima. Ini berarti bahwa peningkatan efektivitas disiplin kerja yang disertai dengan peningkatan motivasi kerja maka dapat mempengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan. hipotesa (H²) bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan” diterima, artinya motivasi kerja yang dilaksanakan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru. Hipotesa (H3) bahwa “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan” diterima, ini berarti semangat kerja karyawan akan menentukan meningkatnya semangat kerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi semangat kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan masukan bagi perusahaan Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru dan peneliti selanjutnya.

Untuk Perusahaan:

1. Agar pimpinan memperbaiki dan menyesuaikan metode yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan dengan standar yang mudah dipahami karyawan agar pelaksanaan disiplin kerja berjalan efektif. Dan pimpinan lebih memperhatikan dan mempertimbangkan pemberian pekerjaan yang lebih memiliki rasa tanggungjawab pada karyawan agar pemberian motivasi kerja karyawan lebih berjalan efektif.
2. Dengan terbuktinya ada pengaruh disiplin terhadap semangat kerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan perusahaan Bank Riau Kepri Cabang Pekanbaru agar meningkatkan kualitas disiplin. Dengan terbuktinya adanya pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap semangat kerja

karyawan, maka disarankan agar pimpinan melakukan penyesuaian operasional perusahaan selama pandemic mengakibatkan ada beberapa karyawan yang bekerja di rumah sehingga operasional perusahaan sedikit terkendala.

3. Pihak manajemen untuk dapat mengefesienkan pemberian motivasi kerja seperti memberikan upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau promosi, keamanan kerja, perlakuan yang wajar dengan baik dan lain-lain dengan tetap mengutamakan faktor-faktor pendukung lainnya yang juga sangat penting.

Untuk Peneliti Selanjutnya:

1. Untuk dapat menghasilkan generalisasi penelitian yang lebih tepat disarankan agar peneliti selanjutnya memperbesar unit sample dengan memperluas unit populasi penelitian atau penelitiannya diarahkan kepada industrinya.
2. Agar penelitian lanjutan dapat menambah jumlah variable yang diteliti atau menjadikan variable motivasi kerja karyawan dijadikan sebagai variable moderator atau intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Evaluasi Kinerja SDM. PT Refik.
- Ayu, T. S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 147.
- Bintoro, D. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gava Media.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta.
- Hasibuan, M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Kartika, J. A., T.K, K. C., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone

- Dharmahusada Surabaya. Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Pengaruh self-efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya, 16.
- Ridwan, S. (2009). Pengantar Statistika. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, Sagala, E. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2011). Prilaku Organisasi (10th ed.). PT. Indeks STIE.
- Robbins, S. P., & Molan, B. (2015). Organizational Behavior. PT. Indeks STIE.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta.
- Sumampouw, S. E., Sumayku, S. M., & Kalangi, J. A. F. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Tabungan Negara, Tbk. Jurnal Administrasi Bisnis, 53(9), 1–9.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group.
- Uma Sekaran. (2006). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Salemba Empat.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Sugiarto & Dergibson Siagian. 2020. “Metode Statistika”. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2019. “Metode Penelitian Kuantitatif.” Alfabet Bandung.
- Umar, H. (2011). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT Raja Grafindo Persada.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).