

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, & DISIPLIN
TERHADAP KINERJA TENAGA HONORER DINAS
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

**ALIF GEMA APRILLAH
NIM: 19612183**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, & DISIPLIN
TERHADAP KINERJA TENAGA HONORER DINAS
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

ALIF GEMA APRILLAH

NIM: 19612183

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA TENAGA HONORER DINAS LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

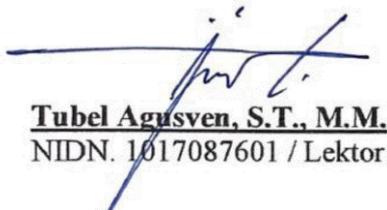
Oleh :

Nama : ALIF GEMA APLILLAH

NIM : 19612183

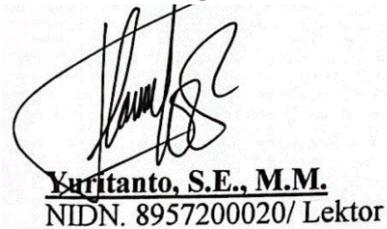
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Yurianto, S.E., M.M.
NIDN. 8957200020/ Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

PENGESAHAN KOMISI UJIAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA TENAGA HONORER DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : ALIF GEMA APRILLAH

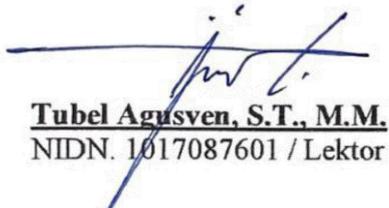
NIM : 19612183

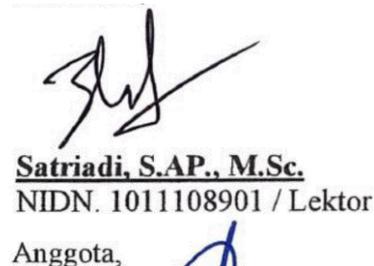
Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh
Dua Bulan November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Deterima

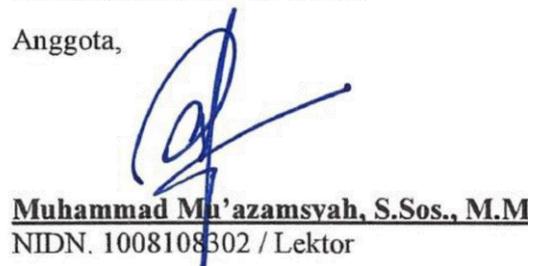
Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris


Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601 / Lektor


Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN. 1011108901 / Lektor
Anggota,


Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M
NIDN. 1008108302 / Lektor

Tanjungpinang, 22 November 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Alif Gema Aprillah
NIM : 19612183
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,27
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 22 November 2023

Penulis,



ALIF GEMA APRILLAH
NIM. 19612183

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillah Rabbil Aalamin, sujud serta syukur kepada Allah SWT.

Terimakasih atas karunia-Mu yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan berusaha selama ini. Terimakasih atas kerja kerasnya. Mari tetap berdoa dan berusaha serta jangan menyerah untuk kedepannya.

Halaman persembahan ini juga ditujukan sebagai ungkapan terimakasih kepada keluarga saya yang telah mendoakan dan memberikan dukungan penuh selama perjuangan menempuh pendidikan..

Terimakasih banyak untuk semuanya yang telah mendukung dan meyemangati dalam perjuangan ini.

HALAMAN MOTTO

Sukses tak menjadikan kita lebih baik, Sukses hanya menjadikan kita lebih sukses

Alif Gema Aprillah

One Day or Day One

Dwayne Jonshon

The most important thing isn't how fast you walk, but how you walk until the finish line. Don't stop even if you walk slowly.

Sungjin

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, atas karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA TENAGA HONORER DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU”**. Penyusunan penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan STRATA-1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, Program Studi Manajemen.

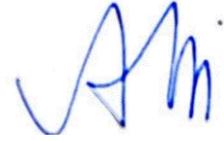
Dalam proses penyusunan proposal usulan penelitian ini tentunya tidak lepas dari dukungan banyak pihak. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc selaku selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak yang telah memberikan nasihat dan bimbingannya yang sangat besar dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Yurianto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan perbaikan selama penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Untuk kedua orangtua tercinta dan kakakku, serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan kuliah ini.
10. Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau, beserta staff yang telah banyak turut andil dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini.
11. Kelas Manajemen Malam 1 angkatan tahun 2019 yang sudah menemani masa-masa perkuliahan penulis.

Penulis sadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan, sehingga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Tanjungpinang, 22 November 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Am' with a small dot above the 'm'.

ALIF GEMA APRILAH

NIM : 19612183

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI	
PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Semangat Kerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Semangat Kerja	17
2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja.....	18
2.1.4 Motivasi	21
2.1.4.1 Pengertian Motivasi.....	21
2.1.4.2 Faktor-Faktor Motivasi.....	22
2.1.4.3 Indikator Motivasi	22
2.1.5 Disiplin.....	25
2.1.5.1 Pengertian Disiplin	25
2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	26
2.1.5.3 Tujuan Disiplin.....	27
2.1.5.4 Indikator Disiplin	28
2.1.6 Kinerja	30
2.1.6.1 Pengertian Kinerja.....	30
2.1.6.2 Tujuan Kinerja.....	31
2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	34
2.1.6.4 Indikator Kinerja	35
2.2 KerangkaPemikiran.....	37
2.3 Hipotesis	38
2.3 Penelitian Terdahulu	38
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....	42
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Jenis Data	42
3.2.1 Data Primer	42
3.2.2 Data Skunder.....	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	43

4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
4.1.3	Analisis Deskriptif	69
4.1.3.1	Variabel Semangat Kerja.....	69
4.1.3.2	Variabel Motivasi	73
4.1.3.2	Variabel Disiplin	77
4.1.3.4	Variabel Kinerja	81
4.1.4	Uji Kualitas Data	86
4.1.4.1	Uji Validitas	86
4.1.4.2	Uji Reliabilitas.....	88
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	89
4.1.5.1	Uji Normalitas	89
4.1.5.2	Uji Heterokedastisitas.....	90
4.1.5.3	Uji Multikolinearitas	91
4.1.6	Uji Hipotesis	92
4.1.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	92
4.1.6.2	Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	94
4.1.6.3	Uji Simultan (Uji F)	96
4.1.6.4	Koefisien Determinasi (R ²).....	96
4.2	Pembahasan.....	97
4.2.1	Pengaruh Semangat Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y).....	97
4.2.2	Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y).....	99
4.2.3	Pengaruh Disiplin (X3) Terhadap Kinerja (Y)	100
4.2.4	Pengaruh Semangat Kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3) dan Terhadap Kinerja (Y).....	102
BAB V PENUTUP		105
5.1	Kesimpulan	105
5.2	Saran	106
DAFTAR PUSTAKA		

LAMPIRAN
CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Masa Kerja Tenaga Honorer	7
Tabel 3. 1	Jumlah Populasi Penelitian	44
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3. 3	Kriteria Interval Penilaian Responden	50
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 4. 4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja.....	70
Tabel 4. 5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	74
Tabel 4. 6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin	78
Tabel 4. 7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	82
Tabel 4. 8	Kriteria Interval Penilaian Responden	85
Tabel 4. 9	Pengujian Validitas Variabel	86
Tabel 4. 10	Pengujian Reliabilitas Variabel.....	88
Tabel 4. 11	Hasil Uji Multikolinearita	92
Tabel 4. 12	Analisis Regresi Linier Berganda	93
Tabel 4. 13	Hasil Uji t Secara Parsial	95
Tabel 4. 14	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	96
Tabel 4. 15	Uji Determinasi (R^2)	97

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau	59
Gambar 4. 2	Grafik Histogram.....	89
Gambar 4. 3	Grafik P-Plot	89
Gambar 4. 4	Hasil Sampel Kolmogorov	90
Gambar 4. 5	Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Karakteristik Dan Identitas Responden Usia, Jenis Kelamin, dan Pendidikan Terakhir
Lampiran 3	Tabulasi Kuesioner
Lampiran 4	Hasil Uji SPSS
Lampiran 5	Foto Dokumentasi
Lampiran 6	Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 7	Uji Plagiasi

ABSTRAK

PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA TENAGA HONORER DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Alif Gema Aprillah. 19612183. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

Alifgema@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga honorer dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert 5 poin yang berbentuk kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 30 butir. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan tingkat signifikan ($0,043 < 0,050$), Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan tingkat signifikan ($0,026 < 0,050$), dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja dengan tingkat signifikan ($0,024 < 0,050$). Kesimpulan dari penelitian ini terdapat Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi, dan Disiplin secara bersama-sama Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Semangat Kerja, Motivasi, Disiplin, Kinerja

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, S.T., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Yuritanto, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK SPIRIT, MOTIVATION, AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF HONORARY PERSONNEL FOR THE ENVIRONMENT AND FORESTRY SERVICE OF THE RIAU ISLANDS PROVINCE

Alif Gema Aprillah. 19612183. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Alifgema@gmail.com

The aim of this research is to determine the influence of work enthusiasm, motivation and discipline on the performance of honorary personnel at the Environment and Forestry Service of the Riau Islands Province. Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by honorary staff in carrying out their assigned duties and responsibilities.

This research uses quantitative methods. The research sample used was a saturated sample of 50 people. The data collection technique in this research was to use a 5-point Likert scale in the form of a questionnaire with a total of 30 questions. The data analysis method was carried out using the analysis method of validity test, reliability test, normality test and hypothesis test.

The results of this research show that Work Morale influences performance at a significant level ($0.043 < 0.050$), Motivation influences performance at a significant level ($0.026 < 0.050$), and Discipline influences performance at a significant level ($0.024 < 0.050$). The conclusion of this research is that there is an influence of work enthusiasm, motivation and discipline together on the performance of honorary staff at the Environment and Forestry Service of Riau Islands Province at a significant level ($0.000 < 0.05$).

Keywords : ***Work Spirit, Motivation, Discipline, Performance***

Supervisor 1 : Tubel Agusven, S.T., M.M.

Supervisor 2 : Yuritanto, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi merupakan peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) tersebut merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di tempat ia bekerja. Sumber Daya Manusia merupakan suatu penentu bagi kemajuan dan keefektifan organisasi. Agar kemajuan dan keefektifan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi. Perusahaan harus dikelola dengan optimal agar kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai berhubungan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau bawahan serta yang berhubungan dengan kondisi bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, merupakan kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya suatu tujuan organisasi.

Untuk bekerja di sebuah Instansi, tentu organisasi menginginkan kita bekerja secara maksimal, efektif dan efisien, namun untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah, banyak kendala, referensi yang dapat menurunkan pencapaian tersebut, dan keberhasilan tersebut menjadi tantangan bagi organisasi. Agar berhasil, sebuah organisasi harus mengelola, mengarahkan, dan mempersiapkan sumber daya manusianya. dalam hal itu perlu melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai, tentunya seorang karyawan adalah SDM dari tempat

kerjanya. Jadi, saat kita bekerja pada suatu instansi, kita perlu menjadi SDM yang baik atau bahkan yang terbaik bagi instansi tersebut. Ini bukan hanya baik untuk masa depan kita, namun juga sebagai bentuk kontribusi yang kita berikan untuk membantu perusahaan menjadi semakin maju dan berkembang.

Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan aktivitasnya secara maksimal sehingga mencapai tujuan organisasi. Beberapa manfaat yang didapat melalui manajemen SDM dengan baik, yaitu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, Melalui manajemen SDM yang baik organisasi lebih mudah dalam mencapai tujuannya sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari sejauh mana kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya untuk melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Kompetensi dan kemampuan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting pula dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi, dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi, organisasi tidak bisa lagi diam berpangku tangan sudah pasti akan terlindas oleh jaman, pada era sekarang ini bisa dibayangkan tidak bisa orang atau organisasi tidur ditengah hiruk pikuknya perkembangan disegala bidang, ketersediaan sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan, butuh kemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus dan konsisten.

Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah

memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja individu yang baik dan berkontribusi positif bagi kemajuan instansi. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi, setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja di dalam instansi merupakan jawaban atas keberhasilan dan kegagalan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah instansi. Kinerja sebagai ekspresi dari perilaku kerja seorang individu, yang ditampilkan sebagai prestasi kerja berdasarkan perannya di instansi untuk jangka waktu tertentu.

Kinerja seorang pegawai merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena di dalam diri setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (Syafriana, 2017) Kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan menurut ukuran dan standart yang berlaku dalam masing-masing organisasi. Seorang pegawai dikatakan mempunyai kinerja yang tinggi, apabila beban kerja yang telah ditetapkan tercapai dan apabila realisasi hasil kerja lebih tinggi

dari yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan instansi harus dapat mengendalikan timbulnya suatu masalah dalam diri seorang pegawai dan jika tidak mampu teratasi maka pegawai akan mengalami penurunan semangat kerja, motivasi, dan disiplin. Untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja, motivasi, dan disiplin.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam instansi, terutama dalam hal kinerja pegawai. Semangat kerja pada dasarnya merupakan manifestasi dari semangat kerja yang tinggi, dan beberapa orang bahkan berpikir atau menerjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai meningkat karena pegawai bekerja lebih keras sehingga mereka dapat berharap untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik. Dan sebaliknya, jika semangat kerja turun, maka kinerja juga akan turun. Dengan kata lain, etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Semangat kerja juga harus didukung oleh lingkungan kerja, kondisi suasana lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara sehat, nyaman dan aman sehingga terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan pegawai maupun rekan kerja di dalam lingkungan kerja tersebut. Menurut Kaswan (2017) Semangat Kerja merupakan cerminan dari sikap atau keadaan pikiran seseorang atau Tim di sebuah organisasi.

Semangat kerja merupakan suatu perilaku karyawan maupun kelompok kerja yang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan adanya kerja sama yang baik antar karyawan berupa saling membantu dalam melakukan pekerjaan dan kemampuan bertukar informasi

antar rekan kerja maka akan timbul semangat kerja yang membawa dampak terhadap kenaikan kerja karyawan. Hal ini sejalan dan diperkuat dengan hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wigit Sentanu, 2023) yang menyatakan bahwa semangat kerja sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain semangat kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas – tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Pentingnya motivasi kerja bagi pegawai yakni : hubungan kerja yang positif, meningkatkan kedisiplinan, menurunkan absensi pegawai, dan menjalin hubungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu atasan wajib mengenali kinerja pegawainya. Hal tersebut dilakukan agar atasan mengetahui bahwa terdapat energi yang mendorong pegawai untuk menggunakan keahliannya dalam mencapai tujuan yang baik sehingga pegawai dapat berkontribusi pada peningkatan kinerjanya. Menurut Kurniawan et al (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selain semangat kerja dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sangat diperlukan oleh instansi di dalam merealisasikan tujuan dari instansi, baik untuk tujuan jangka pendek atau pun jangka panjang. Disiplin kerja merupakan kemampuan diri seseorang untuk dapat tekun secara teratur dan terus-menerus dalam bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku

dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan (Sinambela 2016) disiplin ialah kemampuan bekerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kedisiplinan akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Kedisiplinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra & Fernos, 2023) yang menyimpulkan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Permasalahan berhubungan dengan kinerja pegawai yang terjadi yaitu dalam perkembangan kinerja pegawai memiliki suatu permasalahan baik secara internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti setelah pengambilan absen ada beberapa pegawai yang pergi meninggalkan kantor pada saat jam kerja akan dimulai. Penilaian kinerja pegawai pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam mengembangkan bisnis secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau rencana sumber daya manusia yang lebih baik yang tersedia dalam suatu organisasi. Tinjauan kinerja individu bisa sangat berguna dalam dinamika pertumbuhan keseluruhan organisasi dengan memberikan wawasan tentang realitas kinerja pegawai. Salah satu ukuran peningkatan kinerja didasarkan pada keberhasilan penerapan yang baik dalam bekerja.

Tabel 1. 1
Masa Kerja Tenaga Honorer

No	Masa Kerja	Jumlah Tenaga Honorer
1.	1 - 5 Tahun	15 Orang
2.	5 - 10 Tahun	28 Orang
3.	Di atas 10 Tahun	7 Orang
Total		50 Orang

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau

Berdasarkan tabel diatas diketahui masa kerja tenaga honorer di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau, yaitu tenaga honorer dengan masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 15 orang, 5 - 10 tahun sebanyak 28 orang, dan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 7 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan tenaga honorer yang bekerja di bawah 8 tahun berjumlah 32 orang, dan tenaga honorer yang bekerja di atas 8 tahun berjumlah 18 orang.

Masa kerja dapat menilai kinerja tenaga honorer, semakin lama tenaga honorer berkerja, berarti dapat dikatakan kinerjanya baik karena skil mereka dalam bekerja bisa digunakan dengan baik dan benar. Instansi akan cenderung lebih memilih tenaga honorer yang memiliki pengalaman dalam bekerja atau dengan kata lain memiliki masa kerja yang cukup, karena tenaga honorer yang mempunyai pengalaman dalam berkerja yang banyak atau dengan kata lain memiliki masa kerja yang cukup akan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Begitu juga seandainya ada permasalahan dalam pekerjaan, tenaga honorer yang mempunyai masa kerja yang cukup akan dengan mudah mencari solusi untuk menyelesaikan masalahnya tersebut. Masa kerja merupakan keseluruhan dari pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan yang pernah didapatkannya pada saat bekerja.

Sehingga berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau tenaga honorernya semangat kerjanya tidak begitu tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, belum cukup kebutuhan rasa aman seperti tempat kerjanya kurang nyaman karena AC tidak begitu dingin, tetapi disana cukup kebutuhan sosial yang ramah. Dan dalam hal disiplin pun di dinas lingkungan hidup dan kehutanan provinsi kepulauan riau tenaga honorernya cukup dalam mengikuti aturan waktu dengan datang tepat waktu, dan juga taat terhadap peraturan kantor dalam hal pemakaian baju dan atribut, tetapi ada juga beberapa tenaga honorer yang sering terlambat dalam melakukan absensi, ada juga beberapa tenaga honorer yang tidak mengikuti apel pagi dan juga ada yang sering tidak berada di kantor tetapi itu hanya beberapa orang saja tidak seluruhnya, juga dalam pembagian tugas kerja yang belum begitu jelas sehingga mempunyai beban kerja yang tidak ideal menyebabkan tidak efektif dalam bekerja. Namun dalam kinerja juga di dinas lingkungan hidup dan kehutanan provinsi kepulauan riau tenaga honorernya mempunyai skil kerja yang mendukung karena dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dan tetap diawasi oleh atasan masing-masing bidang dalam pekerjaann.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk menulis dari fenomena yang terjadi di atas dengan judul **“PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA TENAGA HONORER DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara Semangat Kerja terhadap kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Semangat Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Semangat Kerja terhadap kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Semangat Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dilakukan adalah :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

1. Bagi Peneliti

Mendapatkan pelajaran dan pengetahuan bagi peneliti dalam hal untuk menangani menurunnya dampak dari semangat kerja, motivasi, disiplin

2. Bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau

Penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau dalam mengelola Sumber Daya Manusianya

3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Dapat menjadi sebuah referensi atau pertimbangan kepada mahasiswa/mahasiswa yang di STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) Pembangunan Tanjungpinang dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan tentang Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi, Disiplin.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sebagai tambahan referensi yang dapat dijadikan perbandingan dan memberikan kontribusi bagi peneliti lain yang tertarik dengan penelitian sejenis. Bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan melatih diri dalam memecahkan masalah secara ilmiah dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya tentang analisa manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan sebagai acuan dalam membuat karya tulis agar bisa tersusun secara runtut, rapi dan lebih terarah terdiri dari bab-bab yang telah disesuaikan. Adapun sistematika pada penulisan ini ialah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan tentang kajian teori yang relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang dapat menjadi landasan teoritis dalam melakukan penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang metode penelitian yang digunakan, yang merupakan bab yang menjelaskan jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, defnisi operasioal variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang hasil penelitian meliputi gambaran umum objek penelitian dan analisa hasil penelitian serta pembahasan

BAB V PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan masalah sebelumnya, serta saran-saran mengenai perbaikan yang penulis laku

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Kata Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris “manage”, yang berarti mengatur, merencanakan, mencari dan memimpin. Secara etimologis, kata administrasi berasal dari bahasa Prancis Kuno yaitu manajemen yang berarti seni mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat diartikan sebagai upaya merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sistem manajemen kerap di gunakan di perusahaan, organisasi, dan kantor sehingga penulis mengutip pengertian dari manajemen menurut dari beberapa ahli yaitu

Menurut Farida (2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Menurut Hasibuan (2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins dan Coulter (Kristina & Widyaningrum 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien

Menurut para ahli di atas, hal itu dapat dideskripsikan Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, Organisasi, kepemimpinan dan pengawasan dalam organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Adapun fungsi – fungsi manajemen menurut Ilham (2017) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.

2. Pengorganisasian

Mengelompokkan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

3. Pengarahan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha bimbingan, saran, perintah atau intruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

4. Pengawasan

Mengadakan penilaian, pencocokan, pemeriksaan terhadap sesuatu yang telah dilakukan sesuai dengan rencana semula.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian pengarahan dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber

daya manusia dengan maksud untuk membaantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Menurut Edison et al (2017) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan organisasi.

Menurut Sutrisno & Ervin (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut para ahli di atas, hal itu dapat dideskripsikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen itu Konsentrasi dan maksimalisasi karyawan melalui perencanaan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan pengadaan, Pengembangan Sumber Daya, Kompensasi dan Pemeliharaan orang untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan setiap pekerjaan organisasi harus memperhatikan fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Anggrasenast T. Hany Handoko (Farida 2017) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Kegiatan untuk menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan oleh sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengelompokkan susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor – faktor fisik. Organisasi disini merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengarahan

Kegiatan memberikan perintah dan saran kepada karyawan sehingga apa yang telah direncanakan oleh perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4. Pengawasan

Kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka akan dilakukan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Syaiful Bahri Jamarah (2017) Adapun komponen data-data SDM untuk meningkatkan dan mengelola SDM dalam mengembangkan usaha yaitu :

1. Kualitas pekerjaan dan inovatifnya

kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau

sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Inovatif yaitu Kemampuan seseorang dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru.

2. Kejujuran dalam bekerja

Kejujuran selain membawa banyak dampak positif juga membawa kepada kehidupan yang jauh lebih baik. Pentingnya kejujuran dalam bekerja wajib kita terapkan sejak usia dini agar senantiasa bersikap jujur dalam berbagai tindakan.

3. Kehadiran dalam bekerja

Sikap positif diperlukan terutama jika menemukan masalah dalam pekerjaan. Jangan langsung pasrah melainkan berusaha mencari berbagai jalan untuk mencari solusi permasalahannya. Bisa jadi ini langkah untuk mencapai posisi yang lebih tinggi jadi selesaikan dengan hati yang jernih.

4. Inisiatif dan kreatif

Seseorang akan dikatakan kreatif apabila dia mampu membuat atau menciptakan sesuatu, entah itu hasil pemikiran atau asumsi dari orang” yang belum pernah melihat hal yang dibuatnya, namun orang yang kreatif belum tentu inisiatif, Sedangkan seseorang akan dikatakan mempunyai inisiatif apabila dia mampu melakukan sesuatu tanpa disadari oleh orang lain disekitarnya, mungkin pula dia selalu mengandalkan dirinya sendiri dalam melakukan hal apapun, namun orang yang punya inisiatif belum tentu kreatif. Kerjasama dengan pihak lain

5. Keandalan dalam bekerja

Keandalan dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja; mampu mengembangkan karakter diri yang taat moral dan etika; mampu menjaga kejujuran dan keikhlasan hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan, serta mampu membebaskan diri dari kontrol dan pengaruh negatif orang lain.

6. Kehadiran dalam bekerja

Kehadiran seorang karyawan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal lain yang sifatnya penting dan hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan. Sistem kehadiran karyawan sudah ditentukan dan diatur dari perusahaan dan kemudian diterapkan di masing-masing bagian.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Seorang karyawan dengan semangat kerja yang baik tentunya menyampaikan sikap positif dan keinginan untuk bekerja antusiasme dan gembira. Menurut Kaswan (2017) Moralitas atau Semangat Kerja merupakan cerminan dari sikap atau keadaan pikiran seseorang atau Tim di sebuah organisasi. Orang dengan semangat tinggi cenderung positif, optimis, dan kooperatif dan mendukung visi dan misi tim. Keadaan melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih mewakili gambaran awal produktivitas karyawan bekerja, Menurut Semangat Kerja adalah suasana kerja yang terlibat dalam organisasi yang menunjukkan emosi Gairah di tempat kerja dan mendorong karyawan

bekerja lebih baik dan lebih produktif, Menurut Anarog (Busro 2018) Semangat Kerja adalah suasana hati untuk bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan lebih baik.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah keinginan dan ketulusan seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik mungkin. Semangat kerja ini akan untuk mendorong seseorang untuk bekerja dan menjadi kreatif dalam pekerjaan mereka. Semangat Kerja juga merupakan gambaran perasaan, keinginan atau keinginan keseriusan individu atau kelompok terhadap organisasi yang menginginkannya Mempengaruhi kedisiplinan dan kesiapan individu dalam kegiatan organisasi bekerja lebih baik dan lebih cepat.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai di tempat kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang membuat naik turunnya semangat kerja tersebut, Menurut Anarago (Busro 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan

Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat

mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

3. Kondisi kerja

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

4. Kepemimpinan

Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

5. Kompensasi

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan bantuan indikator tersebut kita dapat menilai apakah semangat kerja karyawan tersebut tinggi atau rendah. Menurut Manullang (Busro 2018), indikator semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu.

1. Kualitas Untuk Bertahan

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

2. Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi

Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi, tetap melakukan dan menyiapkan pekerjaan tersebut walaupun sedang dalam keadaan sedih karena itu merupakan tanggung jawab kita sebagai yang di embankan tugas.

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015), semangat kerja karyawan berkaitan dengan :

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

2. Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan.

3. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

Menurut ada (Bintoro & Daryanto, 2017) empat indikator yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi antara lain :

1. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam berkerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya.

4. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar pegawai. Dengan adanya semangat kerja maka para pegawai akan saling berkeja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Kurniawan et al (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja, sedangkan Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu, lalu menurut Hasibuan (Sutrisno, 2017)

mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Dari sudut pandang para ahli, dapat dikatakan motifnya berbeda-beda upaya manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan. Namun, untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka tidak mudah dicapai tanpa usaha keras. Dalam memenuhi kebutuhannya, manusia berperilaku sesuai dengan itu mengemudi dan apa yang ada di balik perilakunya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam Erri & Fajrin, (2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor :

1. Faktor *intern* yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai.
2. Faktor *ekstren* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi, faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.1.4.3 Indikator Motivasi

Menurut (Sukriadi, 2018) ada beberapa indikator motivasi antara lain :

1. Kebutuhan fisiologis ditunjukkan dengan pemberian gaji kepada karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan, pemberian uang makan dan uang transport, dan pemberian bonus

2. Kebutuhan Rasa Aman yaitu Kebutuhan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, diantaranya meliputi adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja
3. Kebutuhan Sosial yaitu Kebutuhan ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk saling disayangi dan menyayangi dan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
4. Kebutuhan Harga Diri yaitu Kebutuhan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yakni kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan atas prestasi kerja.
5. Aktualisasi Diri yaitu ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang sehingga karyawan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, ketrampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini perusahaan dapat melakukan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan.

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi

yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak

5. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya, sehingga menjadi contoh dan menyebarkan virus yang positif kepada yang lainnya

Hafidzi et.al (2019) menyatakan beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.5 Disiplin

2.1.5.1 Pengertian Disiplin

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok, disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian disiplin dan setiap ahli menjelaskan secara berbeda sehingga di bawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya

Menurut Singodimejdo (Sutrisno 2017) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawann yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan , sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2018) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (Sinambela 2016) disiplin ialah kemampuan bekerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut

2.1.5.3 Tujuan Disiplin

Tujuan utama disiplin adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan

baik hari ini maupun hari esok. Menurut Wahab, (2020) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para Karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.5.4 Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi. Indikator yang mempengaruhi disiplin Menurut Hamdyani et al (2022) antara lain :

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai

2. Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik

3. Kesadaran bekerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan

4. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya

Sedangkan menurut Mangkunegara dan Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Menurut Sutrisno (2017) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu,

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di instansi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam instansi

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja, dan setiap ahli menjelaskannya secara berbeda sehingga di bawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya :

Menurut Sinambela (priansa 2017) menyatakan bahwa Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu.

Menurut Harsuko (Priansa 2017) menyatakan bahwa Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Menurut menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.6.2 Tujuan Kinerja

Tujuan utama dari kinerja secara keseluruhan adalah memastikan bahwa semua elemen organisasi atau perusahaan telah bekerjasama secara terpadu untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya.

Menurut Fahmi (2014) tujuan kinerja sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka

5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut Fahmi (2016), menyebutkan tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja adalah untuk :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan, kepuasan kerja sendiri dan organisasi secara keseluruhan
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang dilaksanakan sepanjang tahun
6. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat
7. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut

Sedangkan menurut Wibowo (2016) menyatakan tujuan dari kinerja antara lain :

1. Corporate level, merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. Senior management level, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Business-unit, functional atau department level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen
4. Team level, merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim
5. Individual level, yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim,departemen atau organisasi

Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa tujuan dari kinerja adalah untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai, meningkatkan disiplin kerja dan mendorong pertanggung jawaban dari kinerja pegawai

2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Sundari et al (2021)

kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (ability) Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti menyimpulkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2.1.6.4 Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Adapun menurut Sari (2015) pengukuran kinerja dapat ditentukan atas dasar indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektifitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
5. Kemandirian Adalah tingkat seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing pegawai sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

Indikator-indikator untuk menurut (Lestary & Chaniago, 2017) mengukur kinerja karyawan mengungkapkan sebagai berikut :

1. Kualitas
Tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain dengan melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.
2. Kuantitas
Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Tingkat kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

Tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.

5. Kebutuhan pengawasan

Keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan

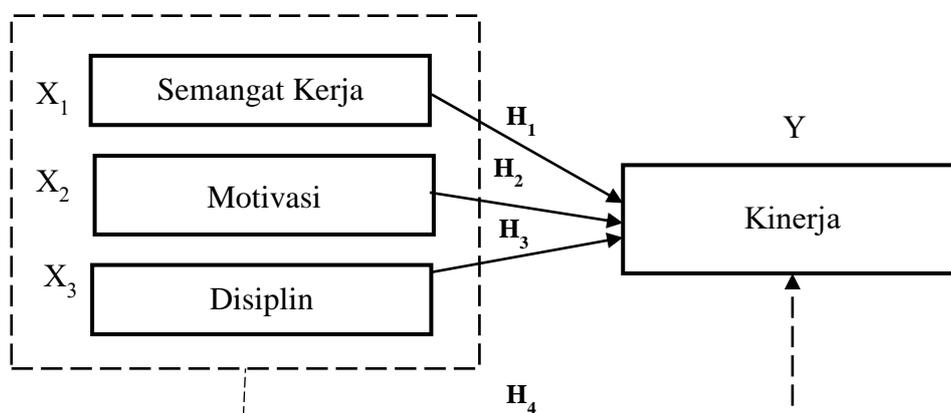
6. Pengaruh interpersonal

Tingkat pegawai menunjukkan perasaan *selfesteem*, *goodwill*, dan kerja sama di antara sesama rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2017). kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

—————→ : Secara Parsial

-----→ : Secara Simultan

Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian 2023

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari pengembangan kerangka pemikiran yang sudah dibuatkan, maka hipotesis diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Diduga Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H2 : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H3 : Diduga Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H4 : Diduga Semangat Kerja, Motivasi, dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu mengumpulkan data berupa hasil penelitian sebelumnya. Data yang dikumpulkan dari hasil penelitian sebelumnya dimaksudkan untuk dijadikan bahan referensi, dan juga memungkinkan untuk membandingkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain dengan penelitian yang akan datang. Berikut ini adalah uraian hasil resume penelitian sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Desnirita & Riberu, 2022) jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA) Volume 9, Edisi 3 (Oktober 2022, 1 – 18) dengan judul “Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap

Kinerja” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Sales Promotion Boy (SPB) dan Sales Promotion Girl (SPG). Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari sampel atau langsung dari objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan rumus slovin dan metode purposive sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 169 SPB dan SPG. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Pengujian menggunakan uji asumsi klasik kemudian dilanjutkan dengan uji outer model dan inner model dengan menggunakan software SPSS v. 27 dan SmartPls v. 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SPB dan SPG dengan nilai kontribusi (R Square) sebesar 73,1%.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Fernos, 2023) Jurnal Valuasi Volume 3 Nomor 2 Juli 2023 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang sebanyak 52 responden dan sampelnya sebanyak 52 responden, teknik pengambilan sampel adalah

tenik sapling jenuh dimana semua popuasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Wigit Sentanu, 2023) Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan, Vol. 1, No. 1, Februari 2023 berjudul “Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 79 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel semangat kerja terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $11.330 > 1.992$, nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja

terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7.471 > 1.992$, nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak dengan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ yaitu $63.473 > 3.12$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Maryanti et al., 2022) jurnal dinasti internasional journal of management science volume 3 issue 6 july 2022 dengan judul “*The Influence Of Work Environment, Work Enthusiasm And Rewards On Work Discipline (Literature Review Human Resource Management)*” Sumber daya manusia sebagai sumber daya penting yang menggerakkan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah para karyawan. Karyawan dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja agar dapat mencapai kinerja yang baik. Lingkungan kerja, semangat kerja, dan penghargaan merupakan faktor-faktor yang meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. Studi literatur ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, dan penghargaan terhadap pekerja disiplin. Studi literatur dilakukan untuk menarik kesimpulan tanpa harus melakukan belajar langsung di lapangan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, semangat kerja, dan imbalan, variabel terikatnya adalah disiplin kerja. Hasil dari ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja

yang kondusif, semangat kerja, dan penyediaan Penghargaan dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Efendi et al., 2020) junral *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* Volume 7, Issue 1 February 2020 dengan judul “*The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*” Kinerja pegawai yang baik di era revolusi industri 4.0 seperti sekarang sangat diperlukan bahwa UKM tetap mampu bersaing dengan kompetitor. UMKM Batik merupakan ciri khas budaya dan budayaditemukan di Yogyakarta, Indonesia. Sehingga dalam mengelola budaya Batik diperlukan kinerja pegawai yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh kerja disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Metodologi penelitiannya adalah ex-post-factopenelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 karyawan, pengambilan sampelnyatekniknya menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan jalur analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawankinerja, 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3). Bekerja motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4). Motivasi kerja menjadi perantara hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 5). Motivasi kerja memedias hubungan kompensasi terhadap

kinerja pegawai, 6). Disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 7). Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Penelitian dalam bentuk ini sudah lama digunakan sehingga metode ini bisa dikatakan sebagai metode tradisional. Menurut ((Sugiyono, 2017). penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

3.2.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data dari pengisian kuesioner oleh Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau (Darmawan, 2015).

3.2.2 Data Skunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu dari sumber-sumber tertulis seperti buku-buku, referensi jurnal terdahulu dan internet (Sugiyono, 2017).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dan cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini peneliti membuat beberapa daftar pertanyaan untuk mendapatkan sejumlah data dan informasi dari Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau tentang beberapa hal yang sesuai dengan variabel Semangat Kerja, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja.

3.3.2 Studi Pustaka

Penelitian studi kepustakaan ini dilakukan oleh peneliti yang mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan penulisan proposal untuk mendapatkan alasan dan teknik analisis untuk pemecahan masalah ((Sugiyono, 2017).

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi menurut (Sugiyono, 2017). yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi proses penyebaran kuesioner dengan langsung turun ke lapangan.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis membutuhkan objek agar masalah dapat terpecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Dengan menggunakan sampel, peneliti akan lebih mudah mengolah data dan hasil yang didapat akan lebih kredibel.

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan (jumlah total) dari perorangan atau badan yang memiliki karakteristik yang akan diteliti (kualitas dan kriteria yang telah ditetapkan) terlebih dahulu oleh peneliti (Ahyar, 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau sebagai populasi yaitu sebanyak 50 tenaga honorer, berikut data yang populasi tenaga honorer yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 3. 1
Jumlah Populasi Penelitian

No	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau	Jumlah Tenaga Honorar
1.	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	18
2.	Tenaga Harian Lepas (THL)	32
	Total	50

Sumber : Data Olahan 2023

3.4.2 Sampel

Menurut (Ahyar, 2020), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus yang mana merupakan teknik penentuan sampel diambil dari seluruh populasi yang digunakan (Sugiyono, 2016). Maka pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh tenaga honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 50 orang, karena jumlahnya kurang dari 100.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut (Santoso, 2018) adalah definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel – variabel yang akan diteliti dan mencakup indikator – indikator yang ada pada masing variabel. Operasional (variabel) ialah proses mendefinisikan variabel dengan tegas sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. dengan adanya uraian ini maka penulis akan lebih mudah untuk mengukur variabel yang ada. Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam penelitian ini maka peneliti membuat tabel yang menjelaskan mengenai variabel, definisi dan indikator peneliti tersebut :

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Nomor pernyataan	Skala pengukuran
Semangat Kerja (X1)	Menurut Kaswan (2017) Semangat Kerja merupakan cerminan dari sikap atau keadaan pikiran	1. Kegairahan 2. Kekuatan untuk melawan furstasi 3. Kualitas untuk bertahan	1,2,3 4,5 6,7	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Nomor pernyataan	Skala pengukuran
	seseorang atau Tim di sebuah organisasi.	4. Semangat kelompok (Bintoro & Daryanto, 2017)	8,9	
Motivasi (X2)	Menurut Kurniawan et al (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	1. Kebutuhan Fisilogis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Harga Diri 5. Aktualisasi Diri (Sukriadi, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
Displin (X3)	Menurut Sinambela (2018) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan instansi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di instansi Sutrisno (2017)	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Nomor pernyataan	Skala pengukuran
Kinerja (Y)	Menurut Harsuko (Priansa 2017) menyatakan bahwa Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas biaya 5. Kebutuhan pengawasan 6. Pengaruh interpersonal (Lestary & Chaniago, 2017)	1,2 3,4 5,6 7 8,9 10	Likert

Sumber :Olahan data 2023

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data memaparkan prosedur pengolahan dan analisis data sesuai dengan pendekatan yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data yaitu: pemeriksaan data (*editing*), pengkodean (*coding*), pemberian skor (*scoring*) dan tabulasi (*tabulating*) (Sugiyono, 2017).

1. *Editing*

Editing merupakan proses dimana peneliti melakukan eksplanasi, keterbatasan, konsistensi dan kelengkapan data yang sudah terkumpul dan cara mengatasi data yang tidak lengkap. Pengecekan atau pengoreksian data

yang dapat dikumpulkan karena data yang masuk tidak valid dan meragukan.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian angka pada jawaban dari kuesioner untuk setelah itu dikelompokkan kedalam kategori yang sama dengan tujuan meringankan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan dengan sistem skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang ataupun sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini *scoring* yang digunakan yaitu :

SS	= Sangat Setuju	diberi skor 5
S	= Setuju	diberi skor 4
RR	= Ragu-ragu	diberi skor 3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

4. *Tabulating*

Tabulating adalah proses kegiatan menggambarkan jawaban responden dan dapat digunakan untuk menciptakan statistik deskriptif variabel yang diteliti atau variabel yang akan ditabulasi silang.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang dilakukan adalah dengan analisis statistik dan bantuan komputer menggunakan SPSS, yang terdiri dari

analisis dekriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dalam penelitian untuk menilai karakteristik dari sebuah data apakah dalam keadaan baik, cukup baik, ataupun dalam keadaan tidak baik dengan menggunakan karakteristik berupa *mean, median, SUM, mode, rage atau rentang, variance, standar eror, minimal, maximal, skewness dan kurtosis*. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan nilai rata-rata mean untuk mengukur keadaan variable terkait apakah dalam keadaan baik, cukup baik, ataupun tidak cukup baik, dimana teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut.

Menurut (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019) variabel yang berada pada rentang skala 2,50-3,50 masuk dalam kategori kurang baik. Dalam penelitian ini untuk menilai karakteristik sebuah data menggunakan rata-rata mean dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} \times \text{bobot})}{\sum \text{sampel} (n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengatagorikan kecendrungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maxsimum = 5

$$\frac{\text{Lebar skala}}{5} = 5 - 1 = 0,8$$

Berikut kategori nilai untuk masing-masing variable *mean* dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Kriteria Interval Penilaian Responden

No	Interval	Kategori
1	4,6 – 5	Sangat Baik
2	3,6 - 4,5	Baik
3	2,6 - 3,5	Cukup Baik
4	1,6 - 2,5	Tidak Baik
5	1 - 1,5	Sangat Tidak Baik

Sumber : (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019)

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dikatakan valid. Valid menunjukkan seberapa akurat data dibandingkan dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti dan apa yang sebenarnya terjadi pada objek. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2016a).

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{table}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$ (uji 2 sisi dengan $\text{sig } 0,05$) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan Kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Darmawan, 2015). Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronbach alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Saptutyningasih & Setyaningrum, 2019) Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang diuji bukan masing-masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Ada dua cara yang bisa digunakan untuk menguji normalitas pada model regresi yaitu dengan analisis grafik (normal p-plot) dan histogram.

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (Andrew, 2019) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antarvariabel independen. Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak nyamanan dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk melihat adanya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi berganda adalah dengan melihat grafik Scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SPESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan bawah angka nol pada sumbu Y. Maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak Heterskedastisitas (Darmawan, 2015).

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Ghozali, 2016). Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk regresi berganda yang dibangun sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja

Bo = Koefisien konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien variabel bebas

X1 = Semangat Kerja

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin

E = Eror

3.7.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah dugaan sementara yang masih di buktikan kebenarannya melalui suatu penelitian dan hipotesis terbentuk sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih didalam hipotesis ada empat variabel utama yang berpengaruh yaitu :

1. Dependent Variabel, variabel yang timbul sebagai akibat adanya variabel lain.
2. Independent Variabel, adalah variabel yang menimbulkan/menjadi sebab timbulnya variabel lain.
3. Intervening Variabel, adalah variabel yang menggabungkan hubungan antara dua variabel yang semula mempunyai hubungan yang kuat.
4. *Supresor* Variabel, adalah variabel yang memperjelas hubungan antara 2 variabel yang semula mempunyai hubungan yang lemah.

3.7.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Santoso, 2018) uji t pada regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

1. Independen menentukan tingkat signifikan untuk menguji hipotesis menggunakan uji-t dengan tingkat signifikan (α) 5% dengan sampel (n).
2. Kriteria hipotesis :
 - a. H_0 = variabel Semangat Kerja, Motivasi, dan Disiplin secara parsial atau individu tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja
 - b. H_a = variabel Semangat Kerja, Motivasi, dan Disiplin secara parsial atau individu memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja

Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria seperti berikut :

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka variabel Semangat Kerja, Motivasi, dan Disiplin secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima).
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel Semangat Kerja, Motivasi, dan Disiplin secara individual berpengaruh terhadap variabel kinerja (H_0 ditolak).

3.7.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019) uji f adalah apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap

variabel terikat dengan menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama. Pengujian secara simultan menggunakan distribusi F, yaitu membandingkan antara F hitung (F rasio) dan F tabel.

1. Pengujian nilai kritis (f-tabel)

Untuk menguji hipotesis ini dengan menggunakan uji-f dengan tingkat signifikan pada (α) 5% dengan sampel (n) dan jumlah variabel (k)=2.

2. Pengujian Hipotesis

Ho : tidak ada signifikan antara variabel independen variabel Semangat Kerja, Motivasi, dan Disiplin secara bersama-sama dengan variabel dependen kinerja

Ha : ada yang signifikan antara variabel independen variabel Semangat Kerja, Motivasi, dan Disiplin secara bersama-sama dengan variabel dependen kinerja.

3. Kriteria Pengujian

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3.7.5.3 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinan (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila koefisien determinan semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinan dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (x).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Aisyah, F., & Pradana, M. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat Pt (persero) Perusahaan Listrik Negara. *EProceedings of Management*, 7(3).
- Alvionita, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). *Distingsi: Journal of Digital Society*, 1(3), 7–17.
- Andrew, M. (2019). E-Service Quality dan Citra Merek terhadap Minat Beli: Studi E-Service Quality dan Citra Merek Shopee. *Jurnal Sekretaris Dan Administrasi Bisnis*, 3(1), 23–38.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Cahyani, N. L. A., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPD BALI CABANG RENON. *VALUES*, 3(3), 657–674.
- Darmawan, D. (2015a). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Darmawan, D. (2015b). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT REMAJA ROSDAKARYA.

- Desnirita, & Riberu, T. O. (2022). Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 1–18. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.477>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Efendi, R., Muhamad, ;, Rifa'i, N., Khairul Bahrin, ;, Milla, ; Hilyati, & Suharmi, ; (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1), 77–83.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Ghozali. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Univeristas Diponegoro.
- Ghozali. (2016b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Univeristas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016c). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Univeristas Diponegoro.
- Hamdani, H., Wahyuni, N., Amin, A., & Sulfitra, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)(Periode 2014-2016). *Jurnal Emt Kita*, 2(2), 62–73.

- Hamdyani, S., Syarifuddin, A., & YPUP Makassar, S. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 578–592. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayana, C. A., Sukardi, S., & Suryadi, D. F. (2020). PENGARUH HUBUNGAN ANTAR PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO HUMAS DAN PROTOKOL KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUL-SEL DI MAKASSAR. *MACAKKA Journal*, 1(1), 254–260.
- Ilham, I. (2017). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Bimbingan dan Konseling Agama Islam. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 13(25), 37–50.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.

- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Maryanti, M., Fauzi, A., Natalia, R., Sean, K., & Abas, K. (2022). *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK ENTHUSIASM AND REWARDS ON WORK DISCIPLINE (LITERATURE REVIEW HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN TINJAUAN TEORITIS. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 66–74.
- Pangarso, A., & Intan Susanti, P. (2016). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO PELAYANAN SOSIAL DASAR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT*.
- Pengaruh Pelatihan, A., Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada, D., & Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, P. (n.d.). *ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA SATPAM UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA)* Sri Rahayu.
- Purnomo, D., Farida, K., & Ependi, N. H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Kramat Raya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 14.
- 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 Jurusan*

Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa.
<https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>

Rahmadhanti, A. (2022). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Lumajang.*

Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 1(2)*, 99–112.

Santoso, P. I. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Andi Offset.

Santoso, P. I. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Andi Offset.

Saptutyingsih, E., & Setyaningrum, E. (2019a). *Penelitian Kuantitatif metode dan alat analisis*. Gosyen Publihing.

Saptutyingsih, E., & Setyaningrum, E. (2019b). *Penelitian Kuantitatif metode dan alat analisis*. Gosyen Publihing.

Sari, M. (2015). Analisis Penilaian Kinerja Keuangan Perusahaan dengan menggunakan Metode Economic Value Added (EVA).(Studi Kasus PT. Bukit Asam (Persero), Tbk yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.*

Sembiring, H. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN* (Vol. 13, Issue 1). www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id

Soewito, S., & Setiawan, M. R. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT. PERSADA LAMPUNG RAYA.*

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Sukriadi, E. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Journal: Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 8(2), 139–146.
- Sundari, Ô. Ç. Ä., Susanto, H., & Sulistyowati, A. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH KB TERHADAP KUALITAS LAYANAN KADER DI KECAMATAN SUKOSEWU KABUPATEN BOJONEGORO. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 4(2), 224–238.
- Surya Kelna Basri, & Rusdiman Rauf. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*.
- Sutrisno, S., & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58–73.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*.
- 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).
- Teori, A. L. (n.d.). *BAB II TINJAUAN PUSTAKA*.
- Tete, J., Rasyid, A., Sutisman, E., Pongtiku, A., & Sonjaya, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 5(2), 717–738.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 62.

- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 51–57.
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(2), 127–140.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.
- Wigit Sentanu, R. (2023). PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PRAJURIT BATALYON INFANTERI PARA RAIDER 305/ TENGGORAK. *ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*.
- Yurandini, L. F. (2022). *Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri* (Vol. 2, Issue 3).

CURRICULUM VITAE



I. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Alif Gema Aprillah
Tempat/Tanggal Lahir : Dumai/ 17 April 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jl. Kuantan Gg. Putri Cempaka IV No. 5
Usia : 27 Tahun
Agama : Islam
Nomor *Handphone* : 081261484504
E-mail : Alifgema@gmail.com

II. DATA KELUARGA

Ayah Kandung : Syamsir
Ibu Kandung : Alm Erma Santi

III. RIWAYAT PENDIDIKAN

PENDIDIKAN FORMAL		
JENJANG	INSTITUSI	TAHUN
SD	SDN 004 Bukit Bestari	2002-2008
SLTP	SMP Negeri 4 Tanjungpinang	2008-2011
SLTA	SMA Negeri 4 Tanjungpinang	2011-2014
S1	STIE Pembangunan Tanjungpinang Program Studi Akuntansi	2018 – 2023