

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

Sri Indarti dan Susi Hendriani

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau, baik secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuesioner, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun data berjenis data ordinal sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 477 (empat ratus tujuh puluh tujuh) orang. Adapun sampel yang diambil sebanyak 83 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur sehingga diperlukan adanya transformasi data kedalam bentuk method of successive intensive (MSI) dan dianalisis dengan menggunakan uji statistic program SPSS versi 17.00

Koefisien determinasi yang dikembangkan dengan R^2 merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X diperoleh bahwa R Square adalah sebesar 0,20 atau sebesar 20% yang berarti variabel independen motivasi, disiplin kerja memberikan sumbangan sebesar 20% terhadap variabel dependen yakni semangat kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dari hasil temuan penelitian, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal. Terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin kerja terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau secara signifikan baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Proses Pembangunan Nasional yang berlangsung dewasa ini sedang mengalami pergeseran dari bingkai sistem otoriter ke sistem demokrasi. Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip good governance dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama, oleh karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah.

Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif, disebabkan oleh karena belum diterapkannya sistem pengukuran kinerja, yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan program-program disuatu instansi pemerintah.

Motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawainya yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang tumbuh dari diri sendiri, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai negeri maupun anggota suatu organisasi, diantaranya adalah kematangan kognisi, budaya kerja, serta peran pemimpin yang ada dalam organisasi tersebut. PNS selama ini dipersepsi oleh masyarakat sebagai aparat pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Kenyataan menunjukkan bahwa masih ada PNS yang tidak disiplin pada saat jam kerja.

Adapun untuk mengetahui disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah di Provinsi Riau dapat dilakukan dengan menggunakan indikator tingkat ketidakhadiran pegawai yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 : Laporan Ketidakhadiran Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau Tahun 2009

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir/alpa (%)
Januari	477	20
Februari	477	22
Maret	477	28
April	477	32
Mei	477	35
Juni	477	37
Juli	477	39
Agustus	477	43
September	477	45
Oktober	477	46
Nopember	477	48
Desember	477	51

Sumber : Sekretariat Daerah Provinsi Riau, 2009

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau pada tahun 2009 setiap bulannya persentase yang tidak hadir atau alpa semakin naik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berkurangnya disiplin kerja pegawai pada sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau**”.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

- a). Apakah motivasi secara persial mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- b). Apakah disiplin kerja secara persial mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- c). Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1). Diduga motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

- 2). Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- 3). Diduga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Riau, jalan Sudirman nomor 460 Pekanbaru, dimana terdapat 9 Biro yaitu Biro Tata Pemerintahan, Biro Hubungan Masyarakat, Biro Hukum, Organisasi dan Tatalaksana, Biro Administrasi Perekonomian, Biro Administrasi Pembangunan, Biro Kesejahteraan Rakyat, Biro Umum, Biro Perlengkapan dan Biro Keuangan.

Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah

- 1). Data Primer, yaitu data dan informasi yang dikumpulkan langsung dari responden dilapangan. Penelitian tentang data pegawai yang bekerja dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- 2). Data Sekunder, yaitu data dan informasi yang penulis peroleh dari Sekretariat Daerah Provinsi Riau, untuk melengkapi data primer seperti sejarah singkat, struktur organisasi dan aktivitas pegawai.

Populasi menurut Arikunto, (2002) merupakan keseluruhan dari subyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau berjumlah 477 orang. Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 83 orang. dengan rumusan Taro Yamame (Riduwan dan Kuncoro, 2008 ; 44) ;

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana ;

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi

d² = Presisi yang ditetapkan adalah sebesar 10%.

Sehingga jumlah sampel yang diambil adalah sebesar 83 orang. Dalam hal ini adapun jumlah biro yang ada adalah 9 (sembilan) biro dengan perincian proporsional sampel yang diambil dapat di lihat pada Tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1 Jumlah Sampel pada setiap Biro di Sekretariat Daerah Provinsi Riau

No	Nama Biro	Jumlah Sampel
1	Tata Pemerintahan	11
2	Hubungan Masyarakat	8
3	Hukum, Organisasi & Tatalaksana	6
4	Administrasi Perekonomian	12
5	Administrasi Pembangunan	9
6	Kesejahteraan rakyat	8
7	Umum	11
8	Perlengkapan.	13

9	Keuangan	5
	TOTAL	83

Sumber : Sekretariat Daerah Provinsi Riau 2009

Tekhnik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini tekhnik yang penulis gunakan antara lain :

- 1). Wawancara, yaitu dengan berkomunikasi langsung untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Data primer yang dikumpulkan dari responden yang ada tentang motivasi, disiplin kerja dan semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi
- 2). Questioner, yaitu mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pegawai yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 2). Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah pegawai menurut bagian dan lain-lain.

Operasional Variabel

Dalam penelitian inikerangka pemikiran dan hipotesis yang telah dikemukakan maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu X1 (motivasi) dan X2 (disiplin kerja) serta satu variabel terikat yaitu Y (semangat kerja). Secara rinci operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut;

Tabel 3.5 Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Variabel Independen (bebas) : Motivasi (X ₁)	Motivasi, adalah kekuatan relatif dari dorongan yang timbul dalam diri pegawai untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Penilaian Pekerjaan • Keberhasilan • Kemauan Sukses • Pendidikan/Pelatihan • Usahamencapaitujuan • Penghargaan • Kesenangan • Karya Nyata • Bakat dan Minat • Prestasi Terbaik • Memberikanbimbingan • Lembur • Jam Pulang Kantor • Bersaing secaraSehat • Kritikan Pimpinan Arep (2004) Hamzah (2006)	Ordinal
Variabel Independen (bebas) : Disiplin kerja (X ₂)	Disiplin, adalah sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasaradanyakesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya unsur paksaan	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan Pegawai ke Kantor • Ketepatan Pimpinan ke kantor • Penundaan Pekerjaan • Mematuhi Tata Tertib • Kehadiran Staf • Bekerja sesuai Aturan • Penyelesaian Pekerjaan • Kenyamanan Pekerjaan • Ketegasan Pimpinan • Penggunaan Waktu 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Tambahan Pekerjaan • Hukuman Disiplin • Disiplin Upacara/apel • Mematuhi Perintah Atasan • Tidak Mudah Putus Asa <p>Handoko (2006)</p>	
Variabel Dependen (terikat): Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.	<ul style="list-style-type: none"> • Perasaan senang • Kerjasama • Persaingan Kerja • Tingkat Kehadiran • Ketegasan Pimpinan • Dorongan dan Motivasi • Partisipasi Staff • Tantangan Bekerja • Peluang Memperoleh Jabatan • Presensi di Hari Nasional • Kehadiran Rapat • Ketenangan dalam Bekerja • Perolehan Penghasilan • Proses Penyelesaian Pekerjaan • Output Pekerjaan <p>Andyani (2008)</p>	Ordinal

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yaitu mengkaji beberapa parameter yang dalam kajian ini berupa semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau dan data kuantitatif yaitu dengan menganalisa data dengan melakukan perhitungan yang diolah melalui program SPSS versi 17.00.

Untuk mengukur pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap semangat kerja

pegawai, penulis menggunakan rumus (Setiaji, 2006) yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y = Semangat Kerja Pegawai
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Motivasi
- b₂ = Koefisien Disiplin Kerja

Akan tetapi karena datanya berbentuk ordinal, maka penulis harus mengkonversikan datanya dalam bentuk interval dengan menggunakan *MSI (Method Successive of Intensive)*. Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk menaikkan tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval melalui *method of successive intervals* adalah:

- 1). Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
- 2). Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
- 3). Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden
- 4). Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
- 5). Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus: $SV = (Density\ at\ lower\ limit\ dikurangi\ Density\ at\ upper\ limit)$ dibagi ($Area\ under\ upper\ limit\ dikurangi\ Area\ under\ lower\ limit$)
- 6). Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus: $Y = SV_i + |SV_{Min}|$. Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

Setelah itu barulah data bisa dianalisis. Sebelum pengujian dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas data. Dalam hal ini pengujian menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%.

Akan tetapi sebelum lebih lanjut menganalisis data-data tersebut, maka penulis meneliti lebih lanjut uji validitas dan realibilitas butir-butir pernyataan baik dari motivasi, disiplin maupun semangat kerja. Data dikatakan validitas apabila *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 sedangkan data dikatakan realibilitas apabila butir-butir pernyataan mendekati angka 1 (satu), tetapi hasil kesepakatan bahwa realibilitas butir soal apabila hasilnya $\geq 0,70$.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Apabila data terdistribusi normal maka menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data terdistribusi tidak normal maka menggunakan statistik non parametrik. Data yang terdistribusi normal dapat memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *one sample K-S*. Jika One Sample KS hitung > 0,05 maka data berarti berdistribusi normal. (Setiaji, 2006 : 98)

Uji Hipotesis

1). Uji F (uji stimultan/*Overall*)

Keputusan diambil berdasarkan perbandingan antara nilai sig dengan α (0,05). Jika sig < 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika sig > 0,05 maka hipotesis akan ditolak

2). Uji t (uji parsial)

Keputusan diambil berdasarkan perbandingan antara nilai sig dengan α (0,05). Jika sig < 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika sig > 0,05 maka hipotesis akan ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan telah dilakukan penelitian terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau dengan karakteristik yang dikumpulkan berkaitan dengan biro, masa kerja, eselonisasi, golongan kepangkatan, dan tingkat pendidikan masing- masing.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan.

Dari jawaban pernyataan motivasi maka dapat dilihat rekapitulasi berdasarkan Tabel 4.1 berikut;

Tabel 4.2 Rekapitulasi Jawaban Motivasi

Jenis Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Jawab 5	139	11,16
Jawab 4	572	45,94
Jawab 3	438	35,18
Jawab 2	75	6,02
Jawab 1	21	1,69
TOTAL	1.245	100,00

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa terdapat 139 yang menjawab sangat setuju atau sebesar 11,16%, 572 yang menjawab setuju atau terbanyak sebesar 45,92%, 438 yang menjawab kurang setuju atau sebesar 35,18%, yang menjawab tidak setuju sebesar 6,02% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1,69%.

Disiplin

Disiplin dapat diartikan sebagai kesiapan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk

mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil. Dari jawaban pernyataan disiplin maka dapat dilihat rekapitulasi berdasarkan Tabel 4.2 berikut;

Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Disiplin

Jenis Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Jawab 5	287	23,05
Jawab 4	763	61,28
Jawab 3	125	10,04
Jawab 2	42	3,37
Jawab 1	28	2,24
TOTAL	1.245	100,00

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa terdapat 287 atau sebesar 23,05% yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju sebesar 763 atau sebesar 61,28%, 125 atau sebesar 10,04% yang menjawab kurang setuju, sebanyak 42 atau sebesar 3,37% yang menjawab tidak setuju dan sebanyak 28 atau sebesar 2,24% yang menjawab sangat tidak setuju.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri karyawan yang sifatnya abstrak tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Semangat kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu semangat kerja tinggi dan semangat kerja rendah. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa sumbangan positif bagi organisasi. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa.

Lingkungan yang kondusif dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja serta karyawan yang saling bekerjasama membuat karyawan senang di dalam melakukan aktifitasnya.

Dari jawaban pernyataan semangat kerja maka dapat dilihat rekapitulasi berdasarkan Tabel 4.4 berikut;

Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Semangat Kerja

Jenis Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Jawab 5	154	12,36
Jawab 4	679	54,54
Jawab 3	324	26,02
Jawab 2	63	5,06

Jawab 1	25	2,00
TOTAL	1.245	100,00

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebanyak 154 atau 12,36% yang menjawab sangat setuju, 679 atau 54,54% yang menjawab setuju, 324 atau 26,02% yang menjawab kurang setuju, sebanyak 63 atau 5,06% yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 25 orang atau 2,00%.

Analisis Data

Uji Validitas dan Realibilitas

Dari hasil penghitungan SPSS koefisien validitas dan realibilitas butiran pernyataan motivasi dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata butir pernyataan motivasi adalah valid karena berada diatas $> 0,30$ *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan butiran realibitas adalah sebesar 0,827 atau sebesar 82,70%. Sehingga dapat diambil suatu kesimpulan bahwa butiran soal pernyataan pada motivasi valid atau dapat dipergunakan.

Selanjutnya penghitungan SPSS koefisien valididitas dan realibilitas butiran pernyataan disiplin dapat diketahui hasil perhitungan SPPS yang diambil dari *Corrected Total Correlation* r hitung terhadap r tabel ($\alpha;n-2$) atau (0,05;13) sama dengan 0,476 dan dapat disimpulkan rata-rata butir yang ada dari hasil penghitungan SPPS adalah besar atau diatas dari 0,624. Hal ini dapat dilihat dimana koefisien realibilitas disiplin sebesar 0,624 atau sebesar 62,40%.

Selanjutnya dari koefisien validitas dan realibilitas butiran pernyataan semangat kerja dapat diketahui bahwa rata-rata butir koefisien validitas diatas *Corrected Total Correlation* r hitung terhadap r tabel ($\alpha;n-2$) atau (0,05;13) Sedangkan pada koefisien realibilitas dapat diketahui bahwa butiran tersebut rata-rata valid karena berada diatas 0,3. Hal ini dapat dilihat pada koefisien realibilitas semangat kerja 0,771 atau sebesar 77,10%.

Uji Normalitas Data

Sebelum melanjutkan analisis data menggunakan SPSS, perlu diketahui bahwa jumlah sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 83 orang dan jumlah kuestioner adalah 15 jadi total sampelnya adalah sebanyak 83 dikali dengan 15 sama dengan 1.245.

Dalam hal ini, penulis menggunakan uji normalitas data dengan tingkat kepercayaan 95%. Adapun hipotesis yang diajukan adalah ;

H0 ; Diterima apabila data berdistribusi normal ($asym > 0,05$)

H1 ; Diterima apabila data tidak berdistribusi normal ($asym < 0,05$)

Dari tabel 4.52 dapat disimpulkan bahwa ;

Motivasi (X1) ; $Asymp = 0,276 > 0,05$

Disiplin Kerja (X2) ; $Asymp = 0,07 > 0,05$

Semangat Kerja (Y) ; $Asymp = 0,059 > 0,05$

Yang berarti dari keseluruhan variabel penelitian berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena rata

memperoleh nilai diatas 0,05.

Dari lampiran dapat diketahui bahwa korelasi atau hubungan ;

- X1 dengan Y sebesar 0,901 (90,1%) atau terdapat hubungan yang kuat, hal ini dapat dilihat dimana $\text{sig (2-tailed)} = 0,000 < 0,05$.
- X2 dengan Y sebesar 0,810 (81%) atau terdapat hubungan yang kuat, hal ini dapat dilihat dimana $\text{sig (2-tailed)} = 0,000 < 0,05$
- X1 dengan X2 sebesar 0,786 (78,6%) atau terdapat terdapat hubungan yang kuat, hal ini dapat dilihat dimana $\text{sig (2-tailed)} = 0,02 < 0,05$.

Analisis Jalur

1). Uji Hipotesis/ Uji t ; Pengaruh X1 (Motivasi) terhadap Y (Semangat Kerja)

Berdasarkan pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis diterima, hal ini dapat diketahui bahwa tingkat $\text{sig} < 0,05$ yakni $0,029 < 0,05$. Sedangkan koefisien determinasi ataupun pengaruh X1 (motivasi) terhadap Y (Semangat Kerja) pegawai Sekretariat daerah Provinsi Riau dapat dilihat dari nilai koefisien r parsial sebesar 0,890 Ini menunjukkan bahwa kontribusi hubungan dari faktor motivasi terhadap semangat kerja 89%. Hasil pengujian uji t diperoleh t hitung sebesar 2,558 dengan probabilitas kesalahan (p) $\text{sig} 0,05$ dan hasil t tabel sebesar 2,445 maka terbukti pengujian hipotesis yang mana hasilnya t hitung $> t$ tabel sehingga $H_0 = \text{ditolak}$ dan $H_a = \text{diterima}$, ini berarti dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini dapat digambarkan apabila dengan pemberian motivasi kerja yang benar, yaitu baik motivasi yang bersifat materil maupun non materil maka akan mampu membawa pengaruh yang sangat positif dengan peningkatan hasil kerja pegawai, karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan pegawai mampu dan mau berinteraksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2). Uji Hipotesis/ Uji t ; Pengaruh X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Semangat Kerja)

Untuk mengetahui berapa besar hubungan yang diberikan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau dapat di lihat dari nilai koefisien r parsial sebesar 0,881 Ini menunjukkan bahwa kontribusi hubungan dari faktor disiplin kerja terhadap semangat kerja 88,10 % jika variabel lainnya tetap. Hasil pengujian uji t diperoleh t hitung sebesar 2,336 dengan probabilitas kesalahan (p) $\text{sig} 0,05$ dan hasil t tabel sebesar 1,987 maka terbukti pengujian hipotesis yang mana hasilnya t hitung $> t$ tabel sehingga $H_0 = \text{ditolak}$ dan $H_a = \text{diterima}$, ini berarti dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

3). Uji F; Pengaruh X1 (Motivasi) dan X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Semangat Kerja)

Dari Tabel Anova dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh simultan atau secara keseluruhan yakni X1 (motivasi) dan X2 (disiplin kerja) terhadap Y (semangat kerja), hal ini dapat dilihat dimana $\text{sig} (0,016) < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima. Berdasarkan Tabel 4.55 diketahui bahwa tingkat $\text{sig} < 0,05$ yakni $0,033 < 0,05$. Untuk membuktikan hipotesis dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung = 4,925 lebih besar dari F tabel = 3,104 sehingga $H_0 = \text{ditolak}$ dan $H_a = \text{diterima}$, yaitu secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

4) Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Dari Tabel Coefficient dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari analisis jalur ;

1. Pengaruh X1 terhadap Y;		
Pengaruh langsung		; 0,547
Pengaruh tidak langsung	; 0,786 (0,451)	<u> ; 0,354</u>
Jumlah :		; 0,901
2. Pengaruh X2 terhadap Y ;		
Pengaruh langsung		; 0,451
Pengaruh tidak langsung	; 0,786 (0,547)	<u> ; 0,430</u>
Jumlah :		; 0,881

Dengan demikian maka bentuk persamaan analisis jalur adalah sebagai berikut ;

$$Y = 38,415 + 2,126X1 + 2,019X2$$

Dengan demikian, berdasarkan gambar 4.1 dapat dijelaskan pembahasan hasil penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau sebagai berikut;

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan tanggapan responden terhadap motivasi pegawai dikategorikan baik sebesar 57,10%. Motivasi kerja dikatakan baik karena kebutuhan hidupnya sudah terpenuhi sehingga dalam bekerja tidak perlu dipaksakan lagi sebab sudah timbul kesadaran dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan hati nuraninya.

Hubungan motivasi terhadap pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau dapat di lihat dari nilai koefisien r parsial sebesar 0,547 atau sama dengan 54,70%. Yang berarti bahwa pegawai yang mempunyai motivasi yang baik pada tingkat pendidikan sarjana (S1) dan pada golongan III.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Yono, Teguh Djiwanto dan Hasibuan (2004) bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap semangat kerja pegawai pegawai kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Banyumas. Hal ini sesuai dengan penelitian Dewi (2006), Chowdhury (2007) dan Avital and Fred Collopy (2001), hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi sangat signifikan dalam meningkatkan kerjanya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan tanggapan responden terhadap disiplin pegawai dikategorikan baik sebesar 66,30%. Disiplin kerja dikatakan baik karena pegawai bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab, bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, menggunakan waktu dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mematuhi perintah atasan serta taat dan tertib dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Hubungan disiplin terhadap pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau dapat di lihat dari nilai koefisien r parsial sebesar 0,451 atau sama dengan 45,10%.Ini berarti bahwa pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi pada tingkat pendidikan sarjana (S1) dan pada golongan III.Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dalam pembahasan ini bermaksud menilai semangat kerja pegawai selama bekerja dari faktor-faktor

yang mempengaruhinya terhadap motivasi dan disiplin kerja. Hal ini berkaitan dengan upaya peningkatan semangat kerja. Fenomena yang terjadi berdasarkan jawaban responden rata-rata menjawab dengan cukup baik. Meskipun demikian masih ada juga yang menjawab dari komponen responden yang menjawab tidak baik dan kurang baik yang harus menjadi perhatian dari pimpinan.

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau adalah sebesar 0,794 atau sebesar 79,40% dan sisanya sebesar 20,60%. Hal ini senada dengan yang dikatakan Narmodo (2005) dalam penelitiannya berkesimpulan bahwa antara motivasi dan disiplin berkaitan erat dengan semangat kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 95% antara motivasi dan disiplin kerja terdapat hubungan sebesar 56,60% dan sisanya diluar dari model penelitian. Hal ini juga didukung oleh penelitian Haryanto (2005) dan Ratnasari (2003) yang menyatakan bahwa antara disiplin, motivasi dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif yang kuat dan signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

1. Pada hasil penelitian tentang motivasi kerja, rata-rata menjawab dengan cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan motivasi kerja sudah dilaksanakan cukup baik, hanya saja masih ada yang menjawab kurang baik atau tidak baik yang berarti masih adanya motivasi kerja yang diberikan belum menyentuh. Pada hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau, sehingga membuktikan bahwa motivasi merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melakukan aktivitas.
2. Disiplin Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai. Ini berarti bahwa apabila disiplin pegawai meningkat maka semangat kerja pegawai akan meningkat. Pengaruh disiplin ini terlihat dari pegawai yang melaksanakan pekerjaan, dengan adanya suatu sikap atau perilaku dalam bekerja yaitu taat dan tertib,serta konsekuen dalam melaksanakan tugas juga memahami peraturan dan norma dan dengan baik menjalankan tugas yang diberikan, sehingga ini membuktikan bahwa disiplin dapat menciptakan nilai-nilai dalam mencapai tujuan organisasi dari hasil perilaku yang positif dan mau bertanggung jawab serta konsisten dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dari hasil penelitian ada juga disiplin yang tidak baik ini dikarenakan masih ada pegawai yang belum memahami peraturan dan norma yang berlaku dan kurangnya tanggung jawab serta tidak adanya kesungguhan hati dalam bekerja.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau, pengaruh tersebut disebabkan karena motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri juga diikuti dalam menjalankan tugas dan fungsinya penuh dengan disiplin yaitu taat dan patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku. Pada semangat kerja, terdapat pengaruh signifikan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil penghitungan SPSS.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas maka penulis mencoba memberikan saran dan masukan sebagai berikut :

1. Peningkatan motivasi kerja pegawai perlu diperhatikan melalui kebutuhan penghargaan, aktualisasi dan fisiologis dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi seperti promosi jabatan, memberikan bonus selanjutnya kebutuhan aktualisasi diri yaitu dengan meningkatkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki, dengan memperhatikan kedua kebutuhan tersebut maka kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, rumah secara otomatis akan terpenuhi.

2. Faktor disiplin harus memperoleh perhatian yang lebih intensif dari pihak Sekretariat Provinsi Riau yang mana tindakan disiplin pegawai yang masih perlu diperhatikan adalah pegawai yang tidak memahami aturan yang berlaku dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakan dan tidak mempunyai kesungguhan hati untuk bekerja. Untuk itu tindakan disiplin yang perlu ditegakkan dengan konsisten bersifat preventif dan korektif. Dengan disiplin preventif ini tindakan yang mendorong para pegawai untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan kemudian disiplin korektif ini dilakukan jika pegawai yang nyata – nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya akan dikenakan sanksi disiplin seperti teguran baik secara lisan maupun tulisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau perlu diperhatikan motivasi dan disiplin kerja pegawai dimana dengan memperhatikan kedua faktor tersebut diharapkan diperoleh hasil yang maksimal yang ditandai dengan hasil kerja yang baik yang dilakukan secara efisien dan efektif sesuai dengan standar yang diharapkan serta terjalannya keharmonisan antara atasan dan bawahan juga antara sesama pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2007. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta
- Andyani, I Gusti Ayu Dewi. 2008. *Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Buletin Studi Ekonomi, Vol. 13. No. 2 tahun 2008.
- Asri. 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Program Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kimpraswil Kabupaten Pelalawan*. JurnalTepakManajerial Magister Manajemen UNRI, Vol 4 (p 19-39)
- Avital, M and Fred Collopy. 2002. *Assessing Research Performance: Implicance for Selection and Motivation*. Volume 1, Issue 1 (Summer), pp. 40-61
- Azman.2007.*AnalisisFaktorKemampuan,WewenangdanTanggungjawabsertaKedisiplinanterhadapKinerjaPegawaiDinasPemukimandanPrasarana Wilayah Kabupaten Pelalawan*. JurnalTepakManajerial Magister Manajemen UNRI, Vol 7 (p 62-80).
- Isyandi B. 2004. *ManajemenSumberDayaManusia.dalamPerspektifGlobal*. Pekanbaru.
- Hamzah B Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Pearson Education Asia, PT.Prenhallindo, Jakarta.
- Ratnasari . 2003. *Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kualitas Komunikasi terhadap Produk-tivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri*. Thesis, Tidak dipublikasikan**