

PENGARUH DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
(DPRD) PROVINSI KEPULAUAN RIAU

<sup>1</sup>Sumardin, <sup>2</sup>Septa Diana Nabella

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Ibnu Sina  
sumardinibnusina@gmail.com<sup>1</sup>

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Ibnu Sina  
septadiana1717@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dalam hal pemilihan eesponden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang responden, dan kesemuanya dalah Aparat Sipil Negara (ASN) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Quisioner. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Dimana variabel penelitian ini terdiri atas tiga variable bebas yaitu Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi serta Kinerja Pegawai sebagai variable terikat. Adapun hasil dari penelitian ini berdasarkan adalah Uji Anova yaitu menghasilkan angka  $F_{hitung}$  sebesar  $122.131 > F_{tabel} 2,87$  dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka koefisien regresi Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Disiplin kerja, Semangat Kerja, Komunikasi Kerja, Kinerja\

**ABSTRACT**

*This study aims to see the increase in employee performance in the Secretariat of the Regional Representative Council of the Riau Islands Province. In terms of the selection of respondents in this study there were 45 respondents, and all of them were State Civil Servants (ASN) at the Regional Representative Council Office of the Riau Islands Province. The method regarding the data in this study is by using a questionnaire. The type of research used is quantitative research. Where the research variables consist of three independent variables, namely work discipline, morale and communication and employee performance as the dependent variable. The results of this study are based on the Anova test, which produces a calculated F number of  $122,131 > F_{table} 2.87$  with a significance level (probability number) of 0.05.  $F_{count} > F_{table}$  then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. The coefficient coefficient of work discipline, morale and communication together has a significant effect on employee performance variables.*

*Keywords: work discipline, morale, work communication, performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia memiliki peranan dominan sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan isi dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk di perhatikan. Karena di tangan manusialah tujuan perusahaan dapat di capai dengan baik sesuai dengan harapan dan keinginan. Dan untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki sikap disiplin kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang di perhatikan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan atau menyelesaikan tugas tepat waktu.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor.

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek, misalnya untuk memperoleh pujian, menumbuhkan kesan yang baik memperoleh keuntungan material, ekonomi, dan politik. Sementara itu, tujuan jangka panjang dapat diraih lewat keahlian komunikasi, misalnya keahlian berpidato, berunding, berbahasa asing ataupun keahlian menulis. Kedua tujuan itu tentu saja berkaitan dalam arti bahwa berbagai pengelolaan kesan itu secara kumulatif dapat digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang berupa keberhasilan karier.

Kinerja pegawai masih menjadi perhatian, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Khususnya pada era globalisasi ini kinerja pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sangat penting untuk diperbincangkan mengingat kinerja pegawai

suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja lembaga juga.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan rumusan masalahnya sebagai berikut: 1. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau? 2. Apakah Terdapat Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau? 3. Apakah Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau? 4. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparat Sipil Negara Sekretariat Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau baik secara parsial maupun secara simultan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan

peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Menurut Arikunto (2005: 114), Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94).

Dari pendapat diatas dapat di jelaskan bahwa kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

### **Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk

melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjar tujuan bersama. (Tohardi,2002:427)

Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi (Hasibuan, 2009: 94).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

### **Pengertian Komunikasi**

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu cum, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata units, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa inggris disebut dengan *communion*, yang

berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2014:68), “Komunikasi: transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”.

Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2014:68), “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”.

Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi (Siagian: 2003).

Begitu banyak pengertian komunikasi yang diberikan oleh para pakar komunikasi. Dari pengertian komunikasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para Pegawai.

### **Pengajuan Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teoritis, tujuan penelitian dan serta melihat kondisi obyektif di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, maka penulis menyusun

suatu dugaan sementara atau hipotesa bagi penelitian ini sebagai berikut: 1. Terdapat Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2. Terdapat Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3. Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. 4. Terdapat Pengaruh Kedisiplinan, Semangat Kerja dan Komunikasi secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

### **METODOLOGI PENELITIAN** **Teknik Pengumpulan Data, Responden dan Teknik Analisis Data**

Penelitian ini dilakukan dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama 3 Bulan yaitu pada bulan Juli sampai dengan bulan September 2020. Untuk melakukan penelitian, diperlukan sejumlah data-data dan untuk memperolehnya dikelompokkan menjadi dua jenis: Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari obyek melalui penelitian atau pengamatan langsung terhadap masalah yang diteliti, yaitu melalui wawancara dengan Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau yang dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang belum diolah untuk tujuan tertentu, baik data – data yang telah dipersiapkan. Data Sekunder, yaitu data dan informasi yang diperoleh dari sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Untuk melakukan penelitian tentu diperlukan sejumlah data dan untuk memperoleh data harus ada alat atau instrumennya.

Adapun jumlah responden yang dipakai dalam penelitian ini adalah berjumlah 45 orang. Dimana keseluruhan dari responden tersebut adalah Aparat Sipil Negara (ASN). Dalam rangka mendapatkan data-data yang sesuai dengan kebutuhan dalam analisa, maka perlu dilakukan

kegiatan pengumpulan data. Dalam kegiatan ini penulis mencoba mengumpulkan data dengan cara membagi-bagikan kuesioner kepada Pegawai yang menjadi responden penelitian ini, kemudian memberikan kesempatan bagi responden untuk mengisi kuesioner selama beberapa hari serta menghimbau agar dapat mengisi formulir isian secara obyektif.

Uji validitas sebagai alat pengumpul data menurut Sugiyono (2012), validitas konstruk merupakan metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kuesioner, yaitu melalui korelasi produk moment, antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 17.00, kuesioner dikatakan reliable jika memberikan Cronbach Alpha > 0,60. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh hubungan antara Motivasi Kerja, Pemberdayaan Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka digunakanlah rumus statistik Regresi dan Korelasi Berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisa Pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Variabel independen pertama yang penulis analisa dalam penelitian ini adalah Disiplin ( $X_1$ ), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah variabel Disiplin ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel 1**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.867 <sup>a</sup>	.732	.723

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Angka R Square yang merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau  $0,867^2$  ialah sebesar 0,732. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,732 atau sama dengan 73,2%. Angka tersebut berarti 73,20 % Kinerja Pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan Variable Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 26,80% (100% - 73,20%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variable semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1 satuan, maka hubungan kedua variable semakin kuat.

**Tabel 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.185	1.295		1.826	.076
Disiplin Kerja	.765	.105	.687	7.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 3,185

b = angka koefisien regresi sebesar 0,765

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,185 + 0,765 X_1$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta.

Hipotesis

- Ho = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y)
- H<sub>1</sub> = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan:

- Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima
- Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak
- t hitung = 7,867

- t tabel = untuk menghitung t tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut:

$$\alpha = 0,05$$

$$\text{Degree of Freedom (DF)} = (\text{jumlah data} - 2) \text{ atau } 45 - 2 = 43$$

Karena t hitung (7,867) > t tabel (1,658), maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

### Analisa Pengaruh Semangat Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel independen kedua yang penulis analisa adalah Semangat Kerja (X<sub>2</sub>), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah faktor Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel 3**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.645	.738	1.011

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau  $0,767^2$  sebesar 0,645. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,645 atau sama dengan 64,5%. Angka tersebut berarti hanya

sebesar 64,5% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Semangat Kerja Pegawai. Sedangkan sisanya, yaitu 35,5% (100% - 64,50%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square

berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah.

Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1 satuan, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

**Tabel 4**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.834	1.835		1.121	.002
Pemberdayaan Pegawai	.586	.082	.669	5.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>2</sub> = Semangat Kerja

a = angka konstan dari dalam penelitian ini adalah sebesar 0,834

b = angka koefisien regresi sebesar 0,586

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,834 + 0,586 X_2$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel faktor Semangat Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hipotesis

Ho = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel Pemberdayaan (X<sub>2</sub>) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y))

H<sub>1</sub> = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan:

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima

Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

t hitung = 5,806

t tabel = untuk menghitung t tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut :

$\alpha = 0,05$

*Degree of Freedom* (DF) = (jumlah data – 0) atau 45 – 2 = 43

Karena t hitung (5,806) > t tabel (1,447), maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Semangat Kerja Pegawai berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

### **Analisa Pengaruh Komunikasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel bebas ketiga yang penulis analisa adalah variabel Komunikasi (X<sub>3</sub>), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah Komunikasi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel 5**  
**Model Summary**

Model	Mod	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.765 <sup>a</sup>	.621	.607	.425

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau  $0,765^2$ , yaitu sebesar 0,621. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,621 atau sama dengan 62,1 %. Angka tersebut berarti sebesar 62,1 % Kinerja Pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Komunikasi.

Sedangkan sisanya, yaitu 37,9% (100% - 62,1%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1 satuan, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.771	1.100		550	.558
Komunikasi	.677	.050	.854	7.575	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

$$X_3 = \text{Komunikasi}$$

a = angka konstan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,771.

b = angka koefisien regresi sebesar 0,677

Dari data diatas, Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,771 + 0,677 X_3$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis

- $H_0$  = koefisien regresi tidak signifikan (tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)
- $H_1$  = koefisien regresi signifikan (ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y)

Keputusan:

- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima
- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak
- $t$  hitung = 7,575
- $t$  tabel = untuk menghitung  $t$  tabel, gunakan ketentuan sebagai berikut :  
 $\alpha = 0,05$   
*Degree of Freedom* (DF) = (jumlah data - 0) atau  $45 - 2 = 43$

Karena  $t$  hitung (7,575)  $>$   $t$  tabel (1,658), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Komunikasi berpengaruh terhadap variabel

Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

### **Analisa Korelasi Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Semangat Kerja ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Variabel analisa selanjutnya adalah secara bersama-sama Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Semangat Kerja ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah ke tiga variabel tersebut secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel 6**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.726	.812	.408

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau  $0,898^2$ ) sebesar 0,726. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,726 atau sama dengan 72,60%. Angka tersebut berarti

72,6% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi. Sedangkan sisanya, yaitu 27,40% (100% - 72,6%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

**Tabel 7**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	132.057	3	44.353	122.131	.000 <sup>a</sup>
Residual	11.312	41	.370		
Total	154.174	44			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bagian ini menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih kecil dari 0,05.

Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar 122,131 > F tabel 2,87 dengan

tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung > F tabel maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Maka koefisien regresi Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

**Tabel 8**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.112	.147		.294	.345
Disiplin Kerja	.261	.074	.057	.773	.427
Semangat Kerja	.307	.006	.304	2.015	.050
Komunikasi	.439	.007	.425	7.079	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

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

$$Y = 2,112 + 0,261X_1 + 0,307 X_2 + 0,439X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Semangat Kerja

X<sub>3</sub> = Komunikasi

a) Konstanta sebesar 2,112 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi maka Peningkatan Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 2,112.

b) Koefisien X<sub>1</sub> sebesar 0,261 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Disiplin Kerja, maka jumlah Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,261.

c) Koefisien X<sub>2</sub> sebesar 0,307 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen pada Semangat Kerja, maka jumlah peningkatan Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,307.

d) Koefisien X<sub>3</sub> sebesar 0,439 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Komunikasi, maka jumlah Kinerja Pegawai akan mengalami meningkat sebesar 0,439.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, maka secara umum dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka Karena  $t$  hitung (7,867) >  $t$  tabel (1,658), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
2. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka Karena  $t$  hitung (5,806) >  $t$  tabel (1,658), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Semangat Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
3. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka Karena  $t$  hitung (7,575) >  $t$  tabel (1,658), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Komunikasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.
4. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Uji Anova menghasilkan angka  $F$  hitung sebesar  $122.131 > F$  tabel 2,87 dengan tingkat

signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05.  $F$  hitung >  $F$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka koefisien regresi Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau.

### Saran

Saran-saran yang perlu penulis sampaikan pada Sekretariat Dewan Pimpinan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau, adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal penerimaan ataupun penempatan pegawai, penulis menyarankan kepada pimpinan pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau, terlebih dahulu yang bersangkutan diberikan semacam deskripsi pekerjaan, baik yang menyangkut identifikasi jabatan, ringkasan jabatan, tugas-tugas yang akan dilaksanakan sehingga pendisiplinan pegawai muda untuk ditegakan.
2. Penulis menyarankan agar pimpinan dapat terus memberikan semangat kepada pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi.
3. Penulis menyarankan kepada pimpinan Pada Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau, agar dapat memberikan dorongan semangat bekerja (*supporting*) kepada Pegawai, misalnya dengan memberikan penghargaan (*award*) kepada Pegawai.
4. Disarankan agar Pimpinan Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau, agar memberikan

pelatihan ataupun pendidikan dibidang Komunikasi. Sehingga Komunikasi yang ada dapat lebih baik lagi guna peningkatan Kinerja Organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Ahmad Tohardi, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Arikunto. 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Sagung Seto.

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan

Mulyana, Deddy. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014

Ratnasari, S. L. 2019. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2009), Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.

Tanjung. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, PT Zurich Topas Life, Batam

Tanjung, Zulhardi. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service. *Journal.unrika.ac.id*. Vol 6, No.1 2019. ISSN: 2252-52672. Diakses 20 September 2020.