

Effect of Discipline And Work Spirit On Employee Achievement At PT. PLN UPT Pekanbaru Branch

Pengaruh Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru

Arie Yusnelly^{1*}, Roza Linda², Nanda Suryadi,³ Ratna Nurani⁴

Universitas Islam Riau¹,

UIN Suska Riau^{2,3,4}

arieyusnelly@eco.uir.ac.id¹

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of discipline and morale on employee performance at PT. PLN UPT Pekanbaru Branch. The population in this study were all employees at PT PLN UPT Pekanbaru Branch, amounting to 49 people with a sample of 49 respondents. The sample technique used is a saturated sample, the data collection method uses a questionnaire and the data analysis technique used is multiple linear regression assisted by SPSS 23 for windows. The results showed that partially work discipline had a positive and significant effect on employee performance. Partially, morale also shows a positive and significant effect on achievement. Based on the results of data analysts, discipline and work spirit simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The recommendations given in this study are for employees to be more disciplined in using work facilities and strengthen working relationships among employees so that employee morale is higher.

Keywords : Discipline, Work Spirit, Work Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru yang berjumlah 49 orang dengan sampel sebanyak 49 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan dibantu SPSS 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semangat kerja secara parsial juga menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi. Berdasarkan hasil analisis data secara simultan disiplin dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini adalah supaya karyawan lebih disiplin dalam menggunakan fasilitas kerja dan mempererat hubungan kerja sesama karyawan sehingga semangat kerja karyawan semakin tinggi.

Kata Kunci : Disiplin, Semangat Kerja, Prestasi Kerja

1. Pendahuluan

Meningkatnya teknologi, membuat pendidikan dan pertumbuhan ekonomi yang juga semakin meningkat, maka para pelaku ekonomi, budaya dan bidang lainnya sehingga mampu mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya. Menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sehingga selalu semangat dalam bekerja.

Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menerjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Turun/rendahnya semangat kerja karyawan dapat diketahui dengan

melihat indikasi-indikasi yang mungkin timbul yaitu rendahnya produktivitas kerja, tingginya absensi kerja, *labour turn-over* (tingkat perpindahan) yang tinggi dan sebagainya.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju perasaan telah diperlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggungjawab terhadap pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan, kompensasi, kesempatan berprestasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Ruang kerja yang bersih nyaman dan aman akan menimbulkan semangat kerja yang tidak tinggi. Demikian juga ruang kerja yang tidak bising, penerangan yang baik, penataan peralatan kantor rapi dan ruang gerak yang leluasa dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. (Mudiarta2005). Indikasi semangat kerja yang tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, sedangkan semangat kerja yang rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah gelisah dan pesimistis Moekijat dalam Candra & Satria (2020).

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dalam hal kedisiplinan karyawan UPT Pekanbaru, masih ditemukan karyawan yang melanggar disiplin, seperti telat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa informasi. PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan listrik negara bagian pelaksana transmisi yang bertugas melakukan pemeliharaan dan perbaikan jaringan- jaringan peralatan penyaluran energy listrik. Kantor PT PLN UPT Cabang Pekanbaru. Permasalahan yang terjadi di PT. PLN ini adalah kurang nya Disiplin yang di lakukan oleh seluruh karyawan PLN dalam bekerja hal ini di buktikan dalam tabel :

Tabel 1. Absensi Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru Tahun 2016 s.d 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Efektif Kerja	Alpa (org)	Datang Terlambat (org)
2016	48	300	2	15
2017	52	299	3	21
2018	52	310	0	23
2019	49	283	4	20
2020	49	302	2	14

Sumber :PT. PLN UPT Pekanbaru, 2021

Dalam tabel diatas menjelaskan bahwa dari tahun 2016-2020 terjadi fruktuasi nilai terlambat datang dan tidak hadir sehingga hal ini mengganggu operasional PLN sendiri Faktor lain yang dihadapi PT. PLN adalah Semangat Kerja karyawan PT. PLN . Semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, dari sisi kualitas terlihat masih adanya pelayanan yang tidak maksimal seperti pengaduan dan keluhan pelanggan yang biasanya prosesnya mudah dan cepat tetapi kadang terhambat, kemudian dari sisi kerja yang pembagian kerja tidak merata di setiap karyawan sehinggann menimbulkan kesenjangan psikis seperti kejenuhan, saling bergantung pekerjaan dan meningkatnya stress kerja karyawan. Hal ini dikuatirkan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan kerja, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal ini guna meningkatkan kualitas SDM dalam proses produksi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Seperti hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Annisa (2015), ditemukan lingkungan kerja yang mendukung akan menambah semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang mendukung pekerjaan karyawan akan berdampak terhadap semangat karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anissa (2015). Lingkungan kerja perusahaan yang bagus akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya,

sebaliknya lingkungan kerja yang kurang bagus akan membuat karyawan kurang bersemangat dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Disiplin Kerja

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

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa inggris "*disciple*" yang artinya pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati (Sinungan, 2014).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap pertauran – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siagian dalam Nuraini, 2013).

Pengertian Semangat Kerja

Secara umum 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.

Berikut pendapat beberapa ahli mengenai pengertian dari semangat kerja antara lain; menurut (Nitisemito, 2010), semangat kerja merupakan keadaan seseorang dalam memotivasi dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan supaya lebih cepat selesai dengan hasil yang berkualitas dalam perusahaan. Sikap dari seseorang ataupun kelompok terhadap kesediaanya memberikan kemampuannya secara maksimal dalam bekerja sama dengan orang lain juga merupakan bagian dari semangat kerja.

(Hasibuan, 2009), menyatakan bahwa semangat kerja adalah keseriusan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono dalam Gde, I Gusti (2016) , memberikan gambaran semangat kerja adalah suatu keadaan rohaniah, atau perilaku karyawan dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri karyawan supaya bekerja dengan giat dengan konsekuen mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan (Mangkunegara, 2017) prestasi kerja adalah Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

(Tanjung, 2015) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja. Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sunyoto dalam Hasibuan (2016) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaannya yang diberikan perusahaan kepadanya. Menurut Simanjuntak dalam Sari (2017), prestasi kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya.

3. Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN sejumlah 49 Orang

Analisis Data

Metode pengujian kualitas data

Uji Kualitas Data

a. Validity test

Korelasi Pearson adalah Pengujian ini menggunakan metode skor setiap item pertanyaan dengan skor total setiap konstruksi untuk menghitung korelasi antara.

b. Uji Realibilitas

Untuk melihat suatu instrumen yang reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas atau alpha sebesar (a) $< 0,6$, tidak reliabel, (b) $0,6-0,7$ dapat diterima, (c) $0,7-0,8$ baik dan (d) $> 0,8$ adalah Baik sekali

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian peneliti menggunakan analisis Regresi Linear Berganda.

Dengan persamaan

$$Y = a + b_1X_1 + e \dots\dots\dots H1$$

$$Y = a + b_2X_2 + e \dots\dots\dots H2$$

Keterangan

Y	= Variabel Terikat (Prestasi Kerja)
X1,X2	= Variabel Bebas I,II (Disiplin dan Semangat kerja)
a	= Konstanta
b1dan b2	= Koefisien Regresi
e	= Galat (error)

Uji T

Uji T ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja yang merupakan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan dengan dasar pengambilan keputusan :

Jika: $t\text{-tabel} < t\text{-hitung}$ maka H_0 diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak

Uji F

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependen* (Ghozali, 2016). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F-tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

- Bila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($\text{Sig} < 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan.

- b. Bila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($\text{Sig} > 0,05$), maka model penelitian tidak dapat digunakan.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Corrected Item-Total Correlation* dengan taraf signifikan 5 ($=0,05$) artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	Item 1	0.569	0,2816	Valid
	Item 2	0.650	0,2816	Valid
	Item 3	0.358	0,2816	Valid
	Item 4	0.358	0,2816	Valid
	Item 5	0.603	0,2816	Valid
	Item 6	0.584	0,2816	Valid
	Item 7	0.665	0,2816	Valid
	Item 8	0.560	0,2816	Valid
Semangat Kerja	Item 1	0.407	0,2816	Valid
	Item 2	0.382	0,2816	Valid
	Item 3	0.483	0,2816	Valid
	Item 4	0.547	0,2816	Valid
	Item 5	0.591	0,2816	Valid
	Item 6	0.485	0,2816	Valid
	Item 7	0.485	0,2816	Valid
	Item 8	0.396	0,2816	Valid
	Item 9	0.361	0,2816	Valid
	Item 10	0.409	0,2816	Valid
	Item 11	0.495	0,2816	Valid
	Item 12	0.463	0,2816	Valid
	Item 13	0.447	0,2816	Valid
	Item 14	0.676	0,2816	Valid
Prestasi kerja	Item 1	0.836	0,2816	Valid
	Item 2	0.338	0,2816	Valid
	Item 3	0.741	0,2816	Valid
	Item 4	0.715	0,2816	Valid
	Item 5	0.555	0,2816	Valid
	Item 6	0.747	0,2816	Valid
	Item 7	0.641	0,2816	Valid
	Item 8	0.644	0,2816	Valid

Sumber : Data Olah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan semangat kerja (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item alat ukur pada variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan semangat kerja (Y) dinyatakan valid yang berarti nilai dari item pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reabilitas jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* >0,60. Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing item dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.

Variabel	Batas Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.60	0.670	Realibel
Semangat Kerja (X2)	0.60	0.732	Realibel
Prestasi Kerja (Y)	0.60	0.817	Realibel

Sumber : Data olahan Hasil SPSS 23

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2) dan prestasi (Y) sudah reliable, terbukti dari nilai reabilitas > *Cronbach's Alpha* yaitu untuk disiplin kerja (X1) diperoleh cronbach's alpha sebesar 0.670, semangat kerja (X2) 0.732, dan prestasi kerja (Y) 0.817 sehingga dapat dikatakan didalam penelitian ketiga variabel menggunakan kuesioner yang realibel.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan. Berikut hasil uji regresi linear berganda yang dibantu dengan aplikasi SPSS 23 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.662	7.039		.236	.814
	Disiplin	.268	.265	.176	2.114	.016
	Semangat kerja	.426	.165	.449	2.585	.013

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 1.662 + 0.268 X_1 + 0.426 X_2$$

Model persamaan diatas menunjukkan arti bahwa:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1.662, angka tersebut menunjukkan bahwa jika disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya 0 (konstan), maka semangat kerja karyawan (Y) sebesar 1.662 satuan.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0.268, yang berarti jika nilai variabel independen lainnya (lingkungan kerja) bernilai tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,268.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,426 yang berarti jika variabel lainnya (disiplin kerja) bernilai tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,426.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui faktor yang mana yang paling dominan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan Uji Parsial (Uji-t) dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows versi 23.0*, maka dapat dilihat tabel dibawah ini

Tabel 5. Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.662	7.039		.236	.814
	disiplin	.268	.265	.176	2.114	.016

Dengan membandingkan t hitung dan t tabel, diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (2.114 > 2.011) dengan nilai signifikan 0,016 < 0,05. Dengan semikian disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Diketahui nilai t-hitung > t-tabel (2.585 > 2.011) dengan nilai probabilitas 0,013 < 0,05. Dengan demikian secara Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, (Y).

Uji F

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian Uji-F tersebut adalah sebagai berikut

Tabel 6. Uji

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.315	2	80.657	12.238	.000 ^b
	Residual	303.175	46	6.591		
	Total	464.490	48			

Berdasarkan tabel diatas diketahui, nilai Fhitung sebesar 12.238 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian Fhitung > Ftabel (12.238 > 3.20) dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti secara simultan disiplin dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru.

Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan koefisien korelasi dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows versi 23.0* maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Analisis Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.319	2.567

Uji korelasi dilakukan untuk menganalisa kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih.. Diperoleh nilai koefisien korelasi untuk variabel disiplin dan lingkungan kerja yaitu sebesar 0.589. dengan demikian ada hubungan positif dan cukup kuat antara variabel disiplin kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan

Disiplin dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap PRestasi kerja karyawan

Hasil analisis data uji diperoleh nilai F -hitung sebesar 12.238. dan nilai F -tabel sebesar 2.11 dengan demikian $12238 > 211$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin dan Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan

Semakin tinggi disiplin dan semangat kerja karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan secara signifikan dan juga sebaliknya jika disiplin dan semangat kerja karyawan rendah maka prestasi kerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Hasil analisis uji t yang dibantu dengan program SPSS 23 diperoleh t hitung lebih besar dari tabel ($2.114 > 2011$) dengan signifikasi $0,016 < 0,05$. dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan. Disiplin karyawan PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru sudah berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Indarti (2009) dan Candra (2020) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui koefisien variabel lingkungan kerja mempunyai nilai yang positif. Hal ini menunjukkan apabila Semangat kerja meningkat maka Prestasi kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila semangat kerja menurun maka prestasi kerja karyawan juga akan menurun

Hasil analisis hipotesis melalui uji t diperoleh bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.585 > 2011$) dengan nilai signifikan $0.013 < 0,05$ yang artinya semangat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru.

5. Penutup

Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru Secara parsial semangat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan semangat kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru,

Saran

Disiplin kerja karyawan sudah dalam kategori sangat baik namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal pemanfaatan sarana dan prasarana kantor. Untuk itu diharapkan kesadaran dari karyawan dalam menggunakan fasilitas dan sarana prasarana kantor sesuai dengan kebutuhan kantor dan prosedur yang berlaku Semangat kerja pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru juga termasuk dalam kategori sangat baik, baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, namun tetap harus perlu ditingkatkan guna memaksimalkan semangat kerja karyawan terutama dalam hal menjaga hubungan baik antar sesama karyawan dan meningkatkan kerja tim agar selalu solid dan bersemangat dalam bekerja. Untuk peneliti selanjutnya supaya menambah variabel bebas lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti kompensasi, kepemimpinan dll.

Daftar Pustaka

- Alexander Chandra, Daniel. Roy Setiawan. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. *e-Jurnal AGORO*. 6(1).
- Annisa, Noor. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di antor Kelurahan Air Putih Samarinda. *e-Jurnal Administrasi Negara*. 6(5).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Haji Masagung Jakarta.:
- Indarti Sri, Susi Hendriani. (2009). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semnagat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Jufri, dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin erja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Journal EMA*. 5(1) Juni.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta :
- Mangkunegara. A.Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Rifeka Aditama, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, Candra Pranata (2020). Pengaruh Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2) September, e-ISSN 2623-2634
- Mursalin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 16(2).Juli.
- Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen Personaliala Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pasaribu, Panca Dharma. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekanbaru. *JOM FISIP*.4(1)-Februari.
- Rivai Veithzal & Ella J S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Cetakan Ke-4, Jakarta : Rajawali Pers,.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta : Baru Press,
- Sukarna. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Sulistiyono, Eko, dkk. (2016). Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang. *Journal Of Management*. 2(2) Maret.
- Tanjung Rusli. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : UR Press Pekanbaru.
- Wirawan. 2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat.