
Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau

Alif Gema Aprillah, Tubel Agusven, Yuritanto, Muhammad Mu'azamsyah

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email : Alifgemaa@gmail.com

Article History:

Received: 02 Juni 2024

Revised: 14 Juni 2024

Accepted: 15 Juni 2024

Keywords: *Semangat Kerja, Motivasi, Disiplin, Kinerja.*

***Abstract:** 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 ($0,000 < 0,05$).*

PENDAHULUAN

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.

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 (Syafrina, 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 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 memengaruhi 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.

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

Berikut ini merupakan data tingkat konservatisme akuntansi yang melibatkan beberapa perusahaan sampel pada penelitian ini yang mewakili sub sektor perusahaan transportasi.

Tabel 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 di atas 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 di atas 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 skill 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 yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tenaga honorer juga cukup kebutuhan rasa aman seperti tempat kerja aman, 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. 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 di awasi oleh atasan masing-masing bidang dalam pekerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja tenaga honorer dinas lingkungan hidup dan kehutanan provinsi Kepulauan Riau.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

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.

Semangat Kerja

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.

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.

Disiplin

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

Kinerja

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.

METODE PENELITIAN**Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. 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. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data dari pengisian kuesioner oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau. 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).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuesioner, studi Pustaka, dan dokumentasi.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasinya adalah sebanyak 50 tenaga honorer, berikut data yang populasi tenaga honorer yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau. 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 pengambila sampel pada penelitian ini adalah seluruh tenaga honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 50 orang, karena jumlahnya kurang dari 100.

Teknik Penolahan Data

Adapun Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah *editing, coding, scoring*, dan *tabulating*.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan tahapan tahapan yaitu uji kualitas data (uji validitas dan

uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas), uji hipotesis (uji t dan uji f) dan uji koefisien determinasi (R²). Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS *Statistics* Versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan kriteria menggunakan r table pada Tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Apabila r hitung lebih dari r table maka item pertanyaan adalah valid. Berdasarkan hasil uji diperoleh hasil bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel untuk variable semangat kerja (X1), motivasi (X2), Disiplin (X3), dan kinerja (Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini valid.

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Hitung	Kesimpulan
Semangat Kerja	0,716	0,60	Reliabel
Motivasi	0,752	0,60	Reliabel
Disiplin	0,692	0,60	Reliabel
Kinerja	0,789	0,60	Reliabel

Uji kualitas data yang dilakukan selanjutnya ialah uji reliabilitas. Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Alpha > 0,60 maka butir pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table diatas, variabel semangat kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,716 yang artinya nilai Cronbach's Alpha > 0,60, variabel motivasi (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,752 yang artinya nilai Cronbach's Alpha > 0,60, variabel disiplin (X3) memiliki nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,692 yang artinya nilai Cronbach's Alpha > 0,60, dan untuk variable kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,789 yang artinya nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.50
	Std. Deviation	.0000000
Most Extreme Differences	Absolute	2.34957572
	Positive	.068
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.480
Asymp. Sig. (2-tailed)		.975
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai Asymptotic Significant (Asym.Sig 2-tailed) memberikan nilai 0,975 dimana nilai ini lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

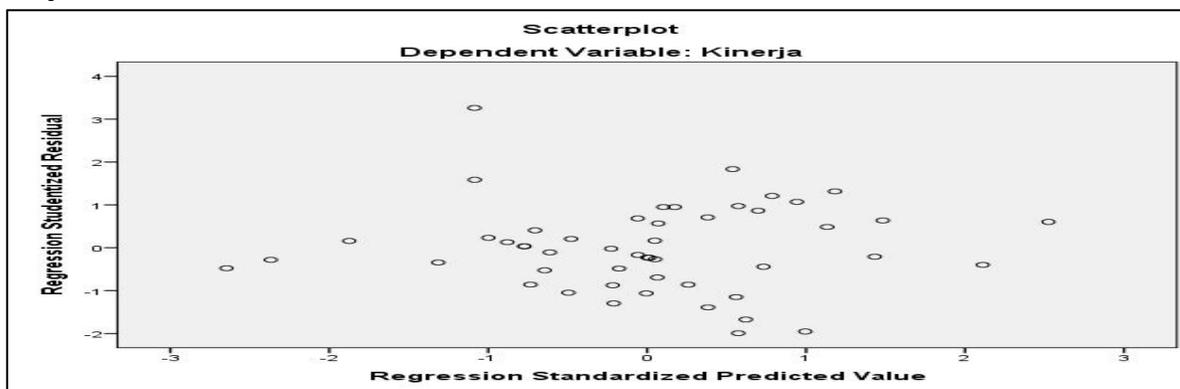
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Semangat Kerja	.730	1.369
	Motivasi	.759	1.317
	Disiplin	.799	1.251

a. Dependent Variable: I

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF diantara angka 1- 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada data yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak berbentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.878	6.355		.925	.360
	Semangat Kerja	.328	.157	.270	2.085	.043
	Motivasi	.253	.110	.292	2.303	.026
	Disiplin	.324	.138	.290	2.342	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table 4 di atas, dapat disusun persamaan model regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 5.878 + 0.328x_1 + 0.253x_2 + 0.324x_3 + e$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar 5.878 menunjukkan bahwa apabila semangat kerja, motivasi,

dan disiplin 0, maka nilai variabel kinerja sebesar 5.878.

2. Dari hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien β_1 untuk variabel semangat kerja (X1) sebesar 0,328. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan semangat kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,328.
3. Dari hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien β_2 untuk variabel motivasi (X2) sebesar 0,253. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan semangat kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,253.
4. Dari hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien β_3 untuk variabel disiplin (X3) sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan semangat kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,324.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel. T tabel dilihat pada tabel statistik yang mana t tabel dalam penelitian ini sebesar 2.012.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.878	6.355		.925	.360
	Semangat Kerja	.328	.157	.270	2.085	.043
	Motivasi	.253	.110	.292	2.303	.026
	Disiplin	.324	.138	.290	2.342	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 0,043 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2.085 > t tabel (2.01290), dimana Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Variabel Y.
2. Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y sebesar 0,026 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2.303 > t tabel (2.01290), dimana Ho ditolak dan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X2 terhadap Variabel Y.
3. Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y sebesar 0,024 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 2.342 > t tabel (2.01290), dimana Ho ditolak dan H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X3 terhadap Variabel Y.

Uji F (Uji simultan)

Uji f dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan dengan membandingkan antara f hitung dan f tabel. Nilai f tabel dilihat pada table statistik yang mana f tabel dalam penelitian ini ialah sebesar 2.802.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.975	3	69.992	11.902	.000 ^b
	Residual	270.505	46	5.881		
	Total	480.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Semangat Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($11.902 > 2.802$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak H_4 diterima yang artinya variabel X_1 , X_2 , dan X_3 jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.400	2.42498

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Semangat Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai Adjusted R Square 0.400 atau 40,0%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 60,0 % dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian yang sudah dilakukan maka dapat peneliti simpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja dalam keadaan yang sangat baik, Semangat kerja dapat meningkat kinerja, jika dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya, maka dari itu terjadinya kinerja yang baik dari seorang pegawai. Namun beberapa indikator yang memperoleh nilai rata-rata yang rendah yakni Kegairahan dalam kondisi lingkungan kerja saat ini.
2. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikatakan bahwa motivasi dalam keadaan yang baik, Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, diketahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja, untuk itu instansi diharapkan agar memberikan kepercayaan kepada pegawai honorer untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai honorer. namun beberapa indikator yang memperoleh nilai rata-rata yang rendah yakni kebutuhan sosial dalam menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri, harus saling bekerja sama antar tim.
3. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikatakan bahwa disiplin dalam keadaan yang baik, Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun beberapa indikator yang memperoleh nilai rata-rata yang rendah yakni taat terhadap aturan waktu

- dalam waktu bekerja selalu ada yang terlambat dan tidak sesuai waktu yg di tetapkan.
4. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis maka ada pengaruh positif semangat kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja Tenaga Honorer Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yakni sebesar 40%. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dapat terwujud dengan optimal apabila ketiga faktor tersebut mampu dikelola dengan baik.

Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka peneliti ingin memberikan beberapa saran yaitu:

1. Kepala Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Kepulauan Riau
Kepala Dinas perlu memberikan reward sebagai bentuk rasa kepedulian kepala dinas terhadap tenaga honorer yang memiliki potensi berupa ide dan juga kreatifitas dalam bekerja, dengan adanya reward tersebut tenaga honorer akan lebih termotivasi, disiplin dan menilai bahwa kepala dinas sebagai pemimpin yang peduli terhadap kinerja.
2. Tenaga Honorer
Untuk para tenaga honorer pada dinas ini adapun terkait tentang kinerja ialah agar kedepannya dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja, lalu dalam semangat kerja, motivasi, dan disiplin lebih ditingkatkan kedepannya agar mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif, dan efisien.
3. Peneliti Selanjutnya
Dan teruntuk peneliti lainnya, hendaknya dapat lebih menganalisis pengaruh terhadap kinerja dengan moderasi dan disarankan juga dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk peneliti lain baik dalam pembuatan skripsi ataupun hal yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- 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).
- Darmawan, D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- 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.
- 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 organizationl citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. In Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- 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*.

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.

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*.