

DOI: <http://dx.doi.org/10.37776/manajer.v11i3.1186>

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENGELOLAANPAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Sabrina Nur Fadyla, M.Tommy Arby Rumengan
Program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Batam

Correspondent:

Sabrinanurfadyla5@gmail.com, TommyRumengan@univbatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) beban kerja (X_2) semangat kerja (X_3) serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi kepulauan riau. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil sebanyak 57 responden dan pengambilan sampel menggunakan sampling sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument analisis data menggunakan metode analisis deskriptif, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan nilai t sig sebesar $0.307 > 0.05$; beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan nilai t sig sebesar $0.029 < 0.05$; semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan nilai t sig sebesar $0.001 < 0.05$ dan disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$.

Kata kunci: *disiplin kerja, beban kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting bagi organisasi, pegawai dimana memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktifitas organisasi. Kinerja yang baik akan membantu organisasi untuk dapat memenuhi target sedangkan jika kinerja pegawai menurun atau buruk maka akan memberikandampak yang buruk bagi organisasi tersebut di khalayak umum. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengelola pegawai dengan baik agar kinerja pegawai dapat maksimal, tidak ada konflik, serta tercapai target yang diharapkan organisasi. Setiap pegawai dituntut mempunyai disiplin yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka berkerja serta dapat bekerja sama baik secara individu maupun kelompok. Pegawai dituntut untuk menjalankan organisasi yang baik dan bersih pada setiap manajemen organisasi yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai sampai pada penyelenggaraan organisasi kepada masyarakat dan tuntutan tersebut terletak pada pegawai. Maka itu setiap instansi pemerintahan dituntut untuk bisa terus mengoptimalkan kinerja pegawainya agar tercapai misi dan tujuan yang ditargetkan. Informasi tentang kinerja tersebut akan sangat bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja organisasi, apakah sudah sesuai yang diharapkan dan juga proses kerjanya apakah sudah berjalan dengan baik atau masih perlu perbaikan. Keberhasilan kinerja yang baik untuk mencapai misi dan tujuan di instansi pemerintahan tidak terlepas dari beberapa faktor salah satunya adalah disiplin. Disiplin merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja perlu dimiliki setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib, dan lancar. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dicapai secara efektif dan efisien. Salah satu fenomena yang menjadi permasalahan adalah disiplin di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Kepulauan Riau ialah pegawai yang masih belum taat untuk mengikuti apel pagi, masuk kerja yang masih tidak tepat waktu serta cuti panjang dan ketidakhadiran karena sesuatu dan lainhal sehingga kerjaan yang terlalu lama ditinggalkan membuat pekerjaan tersebut menumpuk dan menjadikan beban kerja pegawai tersebut juga meningkat. Selanjutnya, permasalahan yang berkenaan dengan semangat kerja, dimana akibat dari beban kerja yang berlebih dan tidak pada kemampuannya membuat sebagian semangat kerja para pegawai menurun selain itu juga faktor semangat kerja yang menurun karena lingkungan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang kurang harmonis, lingkungan tempat kerja yang sempit dan sirkulasi udara yang kurang memadai juga membuat semangat kerja pegawai menurun. Adanya beban kerja yang berlebihan dan di luar kemampuan pegawai justru akan berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan semangat kerja yang menurun juga akan memberikan pengaruh kepada disiplin kerja. Uraian latar belakang diatas menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, beban kerja, dan semangat kerja. Penulis dalam hal ini meneliti di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Kepulauan Riau mengamati kondisi kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Kepulauan Riau, dan dugaan sementara kondisi secara faktual dan fenomenal yang terjadi saat ini di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Kepulauan Riau adalah

kurangnya disiplin pegawai seperti masuk kantor tidak pada waktunya sehingga ini akan menjadi sebuah konflik pandangan pada sebagian orang yang melihat.

Selain disiplin, beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Kepulauan Riau karena menurut pegawai mereka telah mendapatkan beban kerja yang cukup banyak dimana beban kerja tersebut terkadang diluar kemampuan individu tersebut sehingga sampai mengharuskan pegawai terkadang pulang hingga larut malam untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Begitu juga dengan semangat kerja, semangat kerja juga sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif kepada pegawai dimana pegawai akan semangat untuk datang tepat waktu ke kantor menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan.

Maka dari itu variabel disiplin kerja, beban kerja, dan semangat kerja akan menjadi faktor penting dalam mengembangkan SDM dan pada akhirnya akan menentukan seberapa besar kinerja pegawai di kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan latar belakang diatas yang mana telah di jelaskan, penulis ingin membuktikan benar tidaknya bahwa disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mengingat pentingnya kinerja pegawai atas tercapainya misi dan tujuan dengan pembuatan skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja terhadap

kinerja pegawai negeri sipil variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) beban kerja (X_2) semangat kerja (X_3) serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi kepulauan riau.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Wibowo (2012:2), menyatakan bahwa “kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan memberikan kontribusi ekonomi”.

Faktor yang Menjadi Kendala Kinerja

Kendala kinerja pada umumnya meliputi tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan. Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan ketrampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.
2. Motivasi. Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal adalah tergantung karyawan seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Situasi atau Sistem. Faktor situasi atau sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif, seperti koordinasi aktivitas kerja yang kurang baik antar pekerja, instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan,

bahan berkualitas rendah, kerangnya peralatan yang diperlukan, ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan surprise yang lemah.

Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2011:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut;

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan

promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang. Penilaian kinerja ini mencakup kegiatan untuk memonitor pelaksanaan pekerjaan karyawan apakah sudah sesuai dengan keinginan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu komponen penting dalam aktivitas disetiap perusahaan ataupun instansi terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok.

Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:130), ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga, yaitu disiplin modern, tradisi, dan bertujuan.

1. Pendekatan Disiplin Modern

Yang dimaksud dengan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman

2. Pendekatan Disiplin Tradisi

Yang dimaksud disiplin tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan memiliki asumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah satu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendekatan disiplin kerja yang dilaksanakan di dalam perusahaan ataupun instansi pada intinya bertujuan meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawai dan

memperbaiki tindakan indisipliner yang terjadi dengan cara yang efektif.

Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat diukur yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:94) yang dibagi kedalam empat dimensi dengan Sembilan indikator yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, kepatuhan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan itunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:129) Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu : disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- c. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- d. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
- e. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- f. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Beban Kerja

Tarwaka (2011:106) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban Kerja adalah Faktor Internal yang meliputi Jenis kelamin, Usia, Status Kesehatan, Motivasi, Persepsi dan lain-lain dan faktor eksternal yang meliputi Lingkungan Kerja, Sarana dan prasarana dalam bekerja, Organisasi kerja.

Dimensi dan Indikator Beban Kerja meliputi: Kondisi pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja dan Target yang Harus Dicapai.

Jenis- jenis Beban Kerja meliputi beberapa hal yaitu: Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya dan Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan

pekerjaan yang diampunya

Semangat Kerja

Menurut Widodo (2015:104) menjelaskan bahwa: “Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”

Nilai-nilai yang mempengaruhi semangat kerja dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut: Presensi/Absensi, Kerjasama, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan, yaitu antara lain: Gaji yang cukup, Memperhatikan kebutuhan rohani, Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai, Harga diri perlu mendapat perhatian, Tempatkan para karyawan/pegawai pada posisi yang tepat, Berikan kesempatan untuk maju, Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan, Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas, Sekali-kali para karyawan/pegawai perlu juga diajak berunding, Pemberian insentif yang terarah dan Fasilitas yang menyenangkan

Cara Meningkatkan Semangat dan Gairah Kerja menurut Nitisemito dapat ditempuh dengan cara: Gaji yang cukup, Pemberian fasilitas yang menyenangkan Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju, Mengusahakan karyawan, Harga diri perlu mendapatkan perhatian, Mengajak karyawan untuk berunding, Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan dan Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai

Dimensi dan indikator semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Untuk mengetahui apakah seseorang tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi atau

rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlihat dari sikap kesehariannya. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan Penelitian asosiatif, dimana Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Penelitian ini dilakukan Di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Objek Penelitian yaitu pegawai negeri sipil Di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah 57 pegawai negeri sipil dilingkungan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Pengambilan sampel pada metode ini menggunakan sampling sensus yaitu metode yang menggunakan semua anggota populasi yaitu 57 responden.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun bersama-sama. Diharapkan hipotesis yang mencakup: H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau H3: Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. H4: Disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi

Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa pola grafik tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan tampak mengikuti kurva normal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Juga hasil uji multikolinieritas, bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi karena nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 . Demikian juga hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. maka disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji F (simultan)

H_0 diterima apabila F hitung $\leq F$ tabel. Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai F hitung 72,351. F tabel diperoleh dari tingkat signifikansi menggunakan 0.05 Df 1 (jumlah variabel - 1) atau $4 - 1 = 3$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $57 - 3 - 1 = 53$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga nilai F tabel yaitu 2.005. nilai F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja berpengaruh simultan bersama-sama terhadap kinerja pegawai negeri sipil dibadan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi kepulauan riau.

Uji t (Parsial)

Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $57 - 3 - 1 = 53$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0.05) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2.005.

Uji t untuk variabel X1 (disiplin kerja) diperoleh t hitung sebesar 1.032 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.005 dengan tingkat

signifikan $0.307 < 0.05$ artinya variabel disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dibadan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi kepulauan riau. Uji t untuk variabel X2 (Beban Kerja) diperoleh t hitung sebesar 2.245 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.005 dengan tingkat signifikan $0.029 < 0.05$ artinya variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dibadan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi kepulauan riau.

Uji t untuk variabel X3 (Semangat Kerja) diperoleh t hitung sebesar 3.705 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.005 dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$ artinya variabel Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dibadan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi kepulauan riau.

Disiplin Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja dalam hal ini yang meliputi tidak mematuhi peraturan instansi, datang dan pulang tidak sesuai jam kerja yang ditetapkan, tidak mengikuti apel pagi, sering melakukan izin atau cuti untuk urusan lain dan tidak menaati peraturan lainnya. Namun, permasalahan tersebut tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti pegawai masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang dan pulang tidak pada waktunya, tidak melaksanakan apel pagi, sering melakukan izin atau cuti untuk urusan lain dan tidak menaati peraturan lainnya. Serta hasil ini memberi makna bahwa jika disiplin pegawai meningkat, namun tidak serta merta dapat menurunkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dengan demikian,

hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Raka, dkk 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota denpasar.

Hipotesis 1: Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepri sehingga **Ho diterima, Ha ditolak.**

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepri.

Dalam penelitian ini variabel beban kerja dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang mana dapat diukur melalui empat indikator yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan target yang harus dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja maka pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau dapat merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai suatu tanggung jawab atau tantangan yang harus dapat diselesaikan sesuai dengan target yang harus dicapai sehingga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja. Apabila beban kerja pegawai sedikit maka pegawai akan merasa bosan karena tidak ada target pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga kinerja pegawai akan menurun. Sedangkan, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang mana diluar batas kemampuan dan kapasitas pegawai yang tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Hasil penelitian ini

sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari (Yuliana & Zulaspan, 2020) yang menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.

Hipotesis 2: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepri, sehingga **Ho ditolak, Ha diterima.**

Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepri.

Dalam penelitian ini variabel beban kerja dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik semangat kerja yang diberikan pegawai negeri sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pernyataan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang peneliti berikan kepada responden. Selain itu, Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau perlu lagi memperhatikan semangat kerja pegawai yaitu dengan memberikan perhatian setiap hari kerja atau dikontrol dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang teladan dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian dilakukan oleh (Karsini, dkk 2016) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD Kota Semarang).

Hipotesis 3 : Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepri sehingga H_0 ditolak, H_a diterima.

Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) di ketahui bahwa disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja pegawai negeri sipil Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepri mendeterminasi signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini dibuktikan berdasarkan penghitungan statistik dengan menggunakan uji t (simultan). Dengan demikian, bahwa pernyataan disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja mendeterminasi terhadap kinerja pegawai adalah terbukti dari hasil jawaban secara deskriptif.

Hipotesis 4 : Disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja mendeterminasi secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi kepri, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dan diuji pada Bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Dari hasil uji secara parsial terhadap variabel penelitian antara disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (2) Dari hasil uji secara parsial terhadap variabel penelitian antara beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. (3) Dari hasil uji secara parsial terhadap variabel penelitian antara semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri

sipil. (4) Dari hasil uji secara simultan terhadap variabel penelitian antara disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil maka kesimpulannya adalah berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, beban kerja dan semangat kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam upaya kinerja pegawai Badan pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai disiplin kerja pada Badan pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi kepulauan riau saat ini sedang berusaha gencar menerapkan system berbasis online yang mana hal tersebut bermaksud memudahkan para konsumen dalam transaksi pembayaran pajak dan pekerjaan pegawai terkait disiplin dalam melayani konsumen berkurang karena badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi kepulauan riau terus berusaha untuk bisa memberikan dan mengaplikasikan system online kepada masyarakat agar lebih mudah melakukan transaksi dimana pun daripada melakukan antrian yang panjang dikantor. Untuk itu saran yang bisa saya berikan agar badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi kepulauan ria terus meningkatkan dan memberikan penyuluhan kepada masyarakat terkait system berbasis online ini agar masyarat mudah dan tertarik untuk melakukan transaksi melalui aplikasi online,
2. Hasil penelitian mengenai beban kerja pada

Badan pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Oleh karena itu diharapkan kepada pegawai negeri sipil dapat memperkirakan atas kemampuan diri dalam menerima tugas agar tugas yang dijalankan mendapatkan hasil yang maksimal dan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar bisa mencapai sasaran kinerja yang diharapkan serta tidak memaksakan diri yang mana akan berakibat rasa bosan, kejenuhan atau understress dan kepada pimpinan agar bisa lebih selektif dalam pemberian tugas sesuai dengan kemampuan pegawai.

3. Hasil penelitian mengenai semangat kerja pada Badan pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Oleh karena itu diharapkan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan lagi semangat dalam bekerja seperti halnya datang tepat waktu dalam bekerja, menciptakan silaturahmi yang baik antar sesama pegawai agar saling memudahkan dalam urusan pekerjaan dan aktif dalam kegiatan perihal kegiatan yang berkaitan dengan tugas-tugas pegawai.
4. Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai negeri sipil pada Badan pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah baik. Oleh karena itu pegawai negeri sipil diharapkan lebih meningkatkan lagi disiplin kerja, beban kerja, dan semangat kerja untuk keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggungjawab agar mencapai hasil yang baik.
5. Dengan keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini, masih diperlukan penelitian lanjutan dengan menambahkan (nelizulfa, 2018) (kumarawati, gede, & yasa, 2017) (fransiska & tupti, 2020) variabel lain yang dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam

pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 3-4 Volume 2, No. 1.
- Anggun Fitri, W. R. (2019). Determinasi Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. 1-2.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 230-232.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pns Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 49-50.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Terhadap Kinerja Pns Balitsa. *Jurnal Pariwisata*, 43-50.
- Hartatik, Vitri Putri,. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sdm*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasnan, H., Wibisono, C., & Yanti, S. (2016). M. In *Kontribusi Disiplin, Pengembangan, Prestasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Halliburton Batam* (Pp. 1-6). Batam.
- Karsini, K., Paramita, P., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dpkad) Kota Semarang. *Journal of Management*, Vol 2 No2.
- Kerja, R. (2020). *Rencana Kerja Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah*. Kota Batam.
- Kinerja, L. (2019). *Laporan Kinerja Tahun 2019*. Kota Batam.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*.

- Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Kumarawati, R., Gede, S., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kota Denpasar. *Ekonomi Dan Bisnis*, 71-72.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, S. R., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba* 45, 45-55.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Journal Managament Business*, 79-81
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 6- 7.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*,, 3378.
- Pratama, A. A., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi Dan PernakanSyariah*, 119-129.
- Riadi, M. (2018, Januari 10). *Pengertian-Dimensi-Dan-Pengukuran-Beban-Kerja.Html*. Retrieved From Manajemen: <https://Www.Kajianpustaka.Com>
- Riau, B. P. (2021, Agustus 18). *Bp2rd Prov Kepri*. Retrieved From [Http://Dispenda.KepriproV.Go.Id/](http://Dispenda.KepriproV.Go.Id/)
- Rompas, G. A., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba*, 1978 – 1987.
- Rumengan, J., Khaddafi, M., Yanti, S., & Syarif, A. (2020). *Metodologi Penelitian*. Lhokseumawe: Sefa Bumi Persada.