

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK PARIWISATA MEDAN

Oleh:

Riana Handayani Silalahi ¹⁾

Victor Lumban Raja ²⁾

Sofiyan Matondang ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

rianahandayanisilalahi@gmail.com ¹⁾

victorlumbanraja@gmail.com ²⁾

sofiyanmatondang@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

The low performance of employees at the Medan Tourism Polytechnic is still relatively low, because employees tend to be lazy, less competent and undisciplined. Many employees rarely enter the office and are often late or leave early from the office because they are more concerned with personal interests outside the office. Lack of rewards for diligent employees also causes employees to be increasingly lazy to show high performance. Work in the office is carried out if the completion time is urgent, which means that employees have no intention to start carrying out work earlier, so that it becomes a picture of low employee performance. This research was conducted at the Medan Tourism Polytechnic. This research is scheduled for May to August 2021. This research is a correlational descriptive study, where the data obtained is disclosed based on data in the field. The data was then analyzed using descriptive statistical analysis methods and correlational analysis. The data collected includes three independent variables, namely HR development (X1), work discipline (X2), morale (X3), and one dependent variable, namely performance (Y). The population of this study was only civil servants at the Medan Tourism Polytechnic, which consisted of 83 employees. If the number of subjects is large, it can be taken for 10-15% or 20-25% or more. The population or number of Civil Servants of the Medan Tourism Polytechnic is less than 100 people, so that the entire population of 83 people is taken as a sample, which is called the census sampling method or saturated sample. Research data collection techniques as Questionnaires and Documentation Studies. The results of this study are that the human resource development variable has a significant effect on employee performance at the Medan Tourism Polytechnic. The work discipline variable has a significant effect on employee performance. The work spirit variable has a significant effect on employee performance at the Medan Tourism Polytechnic. Simultaneously there is a significant influence of the variables on human resource development, work discipline and employee morale at the Medan Tourism Polytechnic. The coefficient of determination of the Adjustment R² of 88.90%, the variation in performance can be explained by the variables influencing HR development, work discipline and work morale simultaneously, while the remaining 11.10% is explained by other factors, namely variables such as motivation and reward.

Keywords: *Human Resource Development, Work Discipline, Work Morale*

ABSTRAK

Rendahnya kinerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan masih tergolong rendah, karena pegawai cenderung malas, kurang berkompeten dan tidak disiplin. Banyak pegawai yang jarang masuk kantor dan sering terlambat atau pulang lebih awal dari kantor karena lebih mementingkan kepentingan pribadi di luar kantor. Kurangnya penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang rajin juga menyebabkan pegawai semakin malas untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Pekerjaan di kantor dilakukan jika waktu penyelesaian telah mendesak yang berarti bahwa pegawai tidak mempunyai niat untuk memulai pelaksanaan pekerjaan sejak lebih awal, sehingga menjadi gambaran kinerja pegawai rendah. Penelitian ini dilakukan pada Politeknik Pariwisata Medan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Mei s/d Agustus 2021. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik deskriptif dan analisis korelasional. Data yang dikumpulkan meliputi tiga variabel bebas yakni pengembangan SDM (X_1), disiplin kerja (X_2), semangat kerja (X_3), serta satu variabel terikat yaitu kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah hanya PNS Politeknik Pariwisata Medan yaitu berjumlah 83 pegawai. Jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil untuk 10 - 15 % atau 20 - 25 % atau lebih. Populasi atau jumlah PNS Politeknik Pariwisata Medan lebih kecil dari 100 orang, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 83 orang diambil sebagai sampel, yang disebut dengan metode pengambilan sampel secara sensus atau sampel jenuh. Teknik pengumpulan data penelitian sebagai Kuesioner dan Studi Dokumentasi Hasil penelitian ini adalah Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan SDM, disiplin kerja dan semangat kerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Koefisien determinasi Adjustmen R^2 sebesar 88,90 % variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh pengembangan SDM, disiplin kerja dan semangat kerja secara serempak, sedangkan sisanya 11,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel motivasi dan imbalan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

1. PENDAHULUAN

Secara kualitatif, kinerja adalah segala potensi kerja yang dimiliki pegawai serta upaya yang dilakukan pegawai untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan. Jika pegawai mempunyai kemampuan kerja yang baik dan selalu berupaya untuk

bekerja lebih baik dari waktu ke waktu maka secara kualitatif pegawai tersebut mempunyai kinerja yang tinggi. Setiap organisasi ataupun instansi umumnya mempunyai harapan akan mengalami perkembangan yang baik dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi, yaitu suatu ukuran mengenai

seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan jika dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia, karena kinerja yang baik hanya dapat diperoleh dengan memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam mematuhi segala peraturan yang

berlaku, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Disiplin adalah saat seorang pegawai mampu menjalankan sebuah organisasi. Walaupun seorang pegawai memiliki gelar yang tinggi sekalipun, apabila mereka tidak berdisiplin dalam bekerja maka tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai. Berdasarkan data Politeknik Pariwisata Medan diperoleh laporan yang berkaitan dengan jumlah kehadiran pegawai pada tahun 2019.

Tabel 1.1. Politeknik Pariwisata Medan Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Januari – Desember 2019

Bulan	X	St	Sc	I	Ct	Tlb	Pc	Jumlah Absen	Jumlah Hadir
Jan	-	2	-	3	-	6	4	15	68
Feb	-	-	9	-	3	8	-	20	63
Mar	1	3	6	2	8	2	2	24	59
Apr	1	-	10	-	2	11	-	24	59
Mei	-	1	-	5	-	8	5	19	64
Juni	2	1	10	-	2	14	-	29	54
Juli	2	2	7	5	3	2	4	25	58
Agst	1	3	6	2	7	2	-	21	62
Sep	2	-	8	-	2	12	-	24	59
Okt	-	3	-	4	-	8	3	18	65
Nov	3	1	3	-	6	9	1	23	60
Des	-	2	8	5	8	7	-	30	53

Sumber: Politeknik Pariwisata Medan (2021)

Keterangan: X: tidak hadir tanpa keterangan, St: Sakit tanpa keterangan, Sc: Sakit dengan surat keterangan dokter (rawat inap), I: Izin, Ct: Cuti, Tlb: Terlambat, Pc: Pulang cepat, Ket: Kerangan.

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa terdapat peningkatan tingkat absensi pegawai dari bulan Januari sampai Desember 2019. Peningkatan tingkat absensi dari 15 orang pada bulan Januari menjadi 30 orang pada bulan Desember dari 83 orang pegawai PNS. Hal ini menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan hanya bersifat terpaksa saja. Disamping itu pegawai tidak mengutamakan penyelesaian pekerjaan dan tidak terlalu takut dengan adanya sanksi atau hukuman atas ketidakdisiplinan. Ini menunjukkan disiplin pegawai relatif rendah. Hal ini terjadi mungkin karena belum adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Bagi orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia pada umumnya sependapat bahwa kinerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pegawai.

Pentingnya kinerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu: kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Defenisi ini mengartikan kinerja merupakan hasil kerja yang dinilai dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan sehingga terlihat apakah prestasi pegawai tersebut sudah baik atau belum baik.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan prestasi kerja, para pimpinan organisasi perlu memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Handoko (2013:135), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Tingkat pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Disiplin
- d. Motivasi
- e. Gizi dan kesehatan
- f. Tingkat penghasilan

- g. Jaminan sosial
- h. Lingkungan dan iklim kerja
- i. Hubungan industrial
- j. Teknologi
- k. Sarana produksi
- l. Manajemen
- m. Kesempatan berprestasi.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2011:34) yang menjadi indikator kinerja adalah:

- 1) Ketepatan waktu penyelesaian
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Usaha mengatasi kesulitan (masalah) dalam pekerjaan
- 4) Kerjasama
- 5) Kejujuran pegawai melaksanakan pekerjaan.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010:194) sebagai berikut:

“(a). tujuan dan kemampuan, (b). teladan pemimpin, (c). balas jasa, (d). keadilan, (e). pengawasan melekat, (f). sanksi hukuman, (g). ketegasan dan (h). hubungan kemanusiaan”.

Berikut ini penjelasan dari masing-masing indikator disiplin kerja.

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan melekat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi menimbulkan semangat kerja para pegawai.. Menurut Moekijat (2013:193) menyatakan bahwa ”Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan”.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja

Pengembangan SDM merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Cantika (2013:135) bahwa program pengembangan karyawan ini Manfaat pengembangan bagi pegawai adalah berupa peningkatan produktivitas kerja serta kompensasi tidak langsung kepada pegawai. Dengan adanya pengembangan maka kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan menjadi lebih baik yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi pegawai untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi, yang berarti akan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pengembangan bagi pegawai juga merupakan bagian dari balas jasa atau kompensasi tidak langsung kepada pegawai. Mereka berharap perusahaan membayar biaya program

pengembangan yang ditujukan untuk peningkatan kemampuan dan pengetahuan mereka di bidang pekerjaan yang mereka tangani.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku dan perbuatan terhadap tata tertib atau peraturan-peraturan perusahaan, baik lisan dan ataupun tulisan. Tujuan diadakannya peraturan atau tata tertib itu bukanlah semata-mata untuk menghukum para pegawai, melainkan sebagai titik tolak untuk pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang apabila diikuti dan dipatuhi dengan baik akan memberikan manfaat yang besar yaitu tercapainya kinerja yang diharapkan instansi.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja

Pemimpin yang memberikan perhatian khusus terhadap pegawai dapat merangsang mereka untuk dapat bekerja dengan giat, karena pegawai berfungsi

sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Perhatian tersebut dapat memberikan motivasi kerja yaitu dorongan-dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan ia bersemangat melakukan pekerjaan yang diberikan. Pegawai dapat menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada didalam organisasi. Penggunaan berbagai fasilitas kerja tersebut, pegawai dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai kearah tujuan yang akan dicapai. Sebab dengan adanya pengembangan SDM yang baik, disiplin kerja dan semangat kerja yang tinggi maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Pengembangan SDM yang baik

dapat membantu mengarahkan perilaku pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja dapat memberikan manfaat yang besar yaitu tercapainya kinerja yang diharapkan organisasi apabila pegawai mau mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki potensi untuk memperbaiki kinerjanya sendiri sebagai individu, kinerja kelompok, maupun kinerja organisasinya.

3. METODO PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Politeknik Pariwisata Medan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Mei s/d Agustus 2021. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode analisis statistik deskriptif dan analisis korelasional. Data yang

dikumpulkan meliputi tiga variabel bebas yakni pengembangan SDM (X_1), disiplin kerja (X_2), semangat kerja (X_3), serta satu variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah hanya PNS Politeknik Pariwisata Medan

yaitu berjumlah 83 pegawai. Jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil untuk 10 - 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. Populasi atau jumlah PNS Politeknik Pariwisata Medan lebih kecil dari 100 orang, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 83 orang diambil sebagai sampel, yang disebut dengan metode pengambilan sampel secara sensus atau sampel jenuh. Teknik pengumpulan data penelitian sebagai Kuesioner dan Studi Dokumentasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Dengan jumlah sampel diambil 83 pegawai, dan disebar sebanyak 83

kuesioner. Dengan pembagian kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	48	57,83
Wanita	35	42,17
Jumlah	83	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Bahwa responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 48 orang (57,83%) dan responden yang berjenis

kelamin wanita adalah sebanyak 35 orang (42,17%).

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden

Berdasarkan Usia

berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel

4.2 berikut ini:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 20 tahun	-	-
21 – 30 tahun	9	10,84
31 – 40 tahun	21	25,30
41 – 50 tahun	47	56,63
≥ 50 tahun	6	7,23
Jumlah	83	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu berjumlah 47 orang (56,63%), pegawai yang berusia berkisar 21-30 berjumlah 9 orang (10,84%), pegawai yang berusia 31-40 berjumlah 21 orang (25,30%), dan pegawai yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 6 orang (7,23%).

3Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA Sederajat	-	-
D3	3	3,61
S1	20	24,10
S2	36	43,37
S3	11	13,25
Jumlah	83	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Tingkat pendidikan yang menjadi ini adalah S2 yaitu berjumlah 36 orang responden paling banyak dalam penelitian (43,37%). Kemudian, S1 sebanyak 20

orang (24,10 %), S3 berjumlah 11 orang (13,25%) dan Diploma sebanyak 3 orang (3,61%).

Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

4.2. Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5 %. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut jawaban responden terhadap pernyataan tentang pengembangan SDM, maka terdapat beberapa unsur pengembangan sumber daya manusia yang masih kurang diterapkan, yaitu: program pengembangan belum disesuaikan dengan rencana pengembangan dalam jangka panjang, dan penentuan atau pemilihan peserta program pengembangan tidak didasarkan pada potensi atas kemampuan yang dimiliki individu pegawai. Menurut jawaban responden sesuai dengan hasil kuisisioner, program pengembangan SDM pada instansi tersebut masih perlu diperbaiki dengan cara menyesuaikan program pengembangan sumber daya

manusia dengan rencana pengembangan hotel di masa yang akan datang. Rencana pengembangan instansi mencakup perkembangan pekerjaan dan perkembangan teknologi yang digunakan dalam menangani pekerjaan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia seharusnya diarahkan agar sumber daya manusia menjadi mampu menangani perkembangan pekerjaan dan penggunaan teknologi yang dimaksud, sehingga program pengembangan sumber daya manusia secara nyata menjadi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, menurut responden bahwa penentuan atau pemilihan peserta pengembangan SDM pada instansi tidak didasarkan pada potensi kemampuan pegawai yang bersangkutan. Terdapat pemilihan pegawai bahwa penentuan peserta adalah tergantung pada kedekatan hubungan dengan pimpinan instansi, sehingga untuk memperoleh pengembangan sumber daya manusia para pegawai cenderung mengupayakan cara

pendekatan dengan pimpinan. Upaya pendekatan pimpinan pada instansi cenderung lebih berhasil untuk melancarkan berbagai urusan, khususnya urusan berhubungan dengan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlu disarankan agar penentuan peserta program dapat dihindari dari faktor kedekatan, tetapi lebih mengedepankan potensi yang dimiliki oleh pegawai, sehingga program pengembangan sumber daya manusia tidak sia-sia dan secara efektif dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pada hotel.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan

Dari jawaban responden terhadap pernyataan tentang disiplin kerja pada instansi maka terdapat beberapa unsur disiplin yang masih kurang diterapkan, yaitu: atasan kurang memberikan teladan yang baik mengenai kedisiplinan dan sanksi yang diberikan tidak berdasarkan pertimbangan yang benar. Menurut

responden bahwa pimpinan instansi kurang memberi teladan tentang penerapan disiplin, padahal pimpinan merupakan panutan bagi pegawai dalam berperilaku di instansi. Untuk meningkatkan disiplin pegawai diperlukan peranan pemimpin salah satunya adalah memberi contoh kepada bawahan tentang disiplin yang baik, sehingga para bawahan menjadi memahami bahwa salah satu keinginan atasan adalah menerapkan disiplin dengan baik. Jika pimpinan tidak memberi contoh disiplin maka akan sulit untuk mengarahkan bawahan untuk berperilaku disiplin. Oleh karena itu maka sebaiknya pimpinan instansi memberi contoh disiplin dengan menerapkan kedisiplinan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga pegawai berperilaku mengikuti disiplin yang ditunjukkan oleh pimpinan.

Selanjutnya, sebagian besar responden juga menyatakan pemberian sanksi pada instansi belum didasarkan pada pertimbangan yang benar. Artinya bahwa pemberian sanksi oleh pimpinan

tidak didasarkan pada tingkat kesalahan yang dilakukan oleh bawahan. Terdapat pegawai yang diberi sanksi terlalu berat untuk tingkat kesalahan yang tergolong ringan, sedangkan pada waktu lainnya, pegawai diberi sanksi ringan padahal tingkat kesalahannya tergolong berat. Kondisi tersebut tentu akan menjadi contoh buruk yang disaksikan oleh pegawai, dan dapat berakibat pada menurunnya kepercayaan kepada pimpinan. Penurunan kepercayaan kepada pimpinan dapat mengganggu semangat kerja, sehingga kinerjanya menjadi rendah. Oleh karena itu, pimpinan perlu menerapkan sanksi secara lebih hati-hati dengan mempertimbangkan berat ringannya sanksi sesuai dengan berat ringannya kesalahan yang dilakukan. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Dari hasil penelitian bahwa variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pariwisata

Medan. Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja adalah 0,371, artinya setiap peningkatan bobot semangat kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,371 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik semangat kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi, yang berarti bahwa kinerja pegawai pada instansi dapat ditingkatkan dengan memperbaiki semangat kerja pegawai. Menurut responden bahwa terdapat beberapa unsur semangat kerja yang tidak baik pada instansi Politeknik Pariwisata Medan, yaitu: pegawai tidak mempunyai semangat untuk menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran pegawai rendah, pegawai juga lebih mengutamakan pekerjaan lain dibanding pekerjaan kantor.

Masalah semangat kerja yang rendah untuk menyelesaikan pekerjaan perlu ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi yang bersifat positif, seperti pemberian penghargaan ataupun pujian serta memberikan nilai tinggi

terhadap hasil kerjanya. Pemberian motivasi yang demikian umumnya dapat memperbaiki kemerosotan semangat kerja yang disebabkan oleh faktor-faktor yang berada di luar kemampuan pemimpin.

Tingkat kehadiran pegawai yang rendah, dimana pegawai tersebut lebih mengutamakan kepentingan atau urusan lain di luar kantor dibanding pekerjaannya di kantor dapat diatasi dengan cara menegakkan disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pegawai perlu mendorong semangat untuk hadir secara tepat waktu pada setiap hari kerja dengan ancaman sanksi yang tegas, sehingga pegawai yang bersangkutan menjadi lebih peduli untuk terlebih dahulu menyelesaikan pekerjaan kantor dibanding urusan lain di luar kantor. Dengan demikian maka diharapkan kinerja pegawai akan menjadi lebih tinggi. Pengaruh Pengembangan SDM, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan Secara

simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh pengembangan SDM, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $227,361 > F_{tabel}$ sebesar 2,720. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel pengembangan SDM, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95 %. Pengembangan SDM yang baik dapat membantu mengarahkan perilaku pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja dapat memberikan manfaat yang besar yaitu tercapainya kinerja yang diharapkan organisasi apabila pegawai mau mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki potensi untuk memperbaiki kinerjanya sendiri sebagai

individu, kinerja kelompok, maupun kinerja organisasinya.

5. SIMPULAN

Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan SDM, disiplin kerja dan semangat kerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Koefisien determinasi Adjustmen R^2 sebesar 88,90 % variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pengaruh pengembangan SDM, disiplin kerja dan semangat kerja secara serempak, sedangkan sisanya 11,10 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel motivasi dan imbalan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adoir, John. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Semarang: Dahara Prize.
- Amir, Taufik. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cantika, Yuli Sri Budi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Unipersitas Diponegoro.
- Gondokusumo. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- . 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Majorsy, Ursa. 2010. *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma*. *Jurnal Psikologi*, 1(1).
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Roskdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, L. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pionir.
- Nitisemito, Alek. S. 2012. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohasiwoyo, Siswanto B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja* Jakarta: Sinar Baru.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, L. dan Efendi. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Suprianto, J. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wexley, Keneth dan Yukl Gary. 2011. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wursanto. 2011. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.